

Zur Kritik des Arbeitsvertrags.

Seine volkswirtschaftlichen Funktionen und sein positives Recht.

Sozialrechtliche Erörterungen

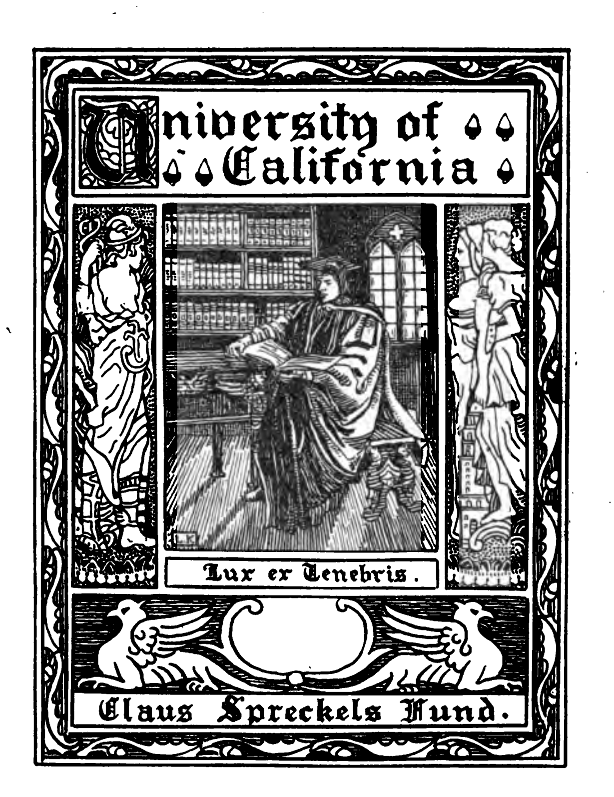
von

Dr. jur. Karl Flesch.






Jena,
Verlag von Gustav Fischer.
1901.



University of California
Lux ex Tenebris.
Claus Spreckels Fund.



Zur

Kritik des Arbeitsvertrags.

Seine volkswirtschaftlichen Funktionen und sein positives Recht.

Sozialrechtliche Erörterungen

von

Dr. jur. Karl Flesch.



Jena,
Verlag von Gustav Fischer.
1901.

Herrn Charles Hallgarten

zu Frankfurt a. M.

dem hochsinnigen Beförderer jeder humanitären Bestrebung
und jedes sozialen Fortschrittes

in Hochachtung

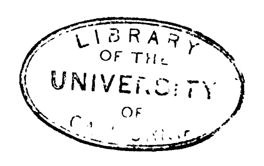
gewidmet.

Zur Kritik des Arbeitsvertrags.

„Du hast nicht Recht!“ Das
mag wohl sein,
Doch das zu sagen ist klein.
Habe mehr Recht als ich; das
wird was sein.

(Goethe, Sprüche.)

Inhaltsübersicht.



I.

Auf zwei Grundpfeilern ruht heutzutage unsere Volkswirtschaft, oder, wenn man lieber will, zwei Stützmauern halten sie: der Arbeitsvertrag und die Armenpflege. Nimm den Arbeitsvertrag, die freie Vereinbarung zwischen Unternehmer und Arbeiter, weg, und Handel und Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft stehen still; denn die Sklaverei, die Leibeigenschaft, die Hörigkeit bestehen nicht mehr, die früher dem Stärkeren oder dem Vermögenderen erlaubten, sich die Arbeitskraft des Schwächeren dienstbar zu machen. Beseitige die Armenpflege, und alle Hilflosen — die Witwen und Waisen, die Kranken und Gebrechlichen, die keinen Ernährer finden, und kein eigenes Vermögen haben, — sind dem Untergang preisgegeben; und denjenigen, die durch ungünstiges Schicksal oder durch eigene Schuld hilflos d. h. arm geworden sind, bleibt nichts übrig, als sich selbst zu helfen. Das Brigantenunwesen in Italien und das Steigen und Fallen der Eigentumsvergehen das sich gleichmäßig mit dem Steigen und Fallen der Brotpreise vollzieht, beweisen, daß dieser Ausweg noch jetzt vielfach beschritten wird; und lassen ermessen, wie lange die öffentliche Sicherheit und Ordnung bestehen würden, wenn derjenige, der einen Arbeitsvertrag nicht schließen kann oder zu schließen unterlassen hat, nicht wenigstens noch durch die Armenpflege innerhalb der Gesellschaft zurückgehalten, vom Tod oder Verbrechen ferngehalten würde.

Von der einen dieser Stützmauern oder Grundpfeiler nun, dem Arbeitsvertrag, soll hier gesprochen werden. Man sollte denken, das müßte schon viel und bis zum Ueberdruß geschehen sein; man sollte denken, bei jeder Erörterung unserer staatlichen Einrichtungen, bei allen Diskussionen unserer Politiker, Staatsrechtslehrer, Volkswirte, Juristen müßte dieser Gegenstand im Vordergrund stehen.

Aber die große Masse unserer Politiker, in den Parlamenten und in der Presse, wie auf der Bierbank, machen es wie die Spaziergänger, die, wenn sie an einem Haus vorbeigehen, zwar die Außenseite betrachten und kritisieren,

sich aber um die Grundmauern und Fundamente nicht kümmern. Und auch unsere Gelehrten aus der Nationalökonomie wie aus der Jurisprudenz sind weit geneigter, sich um den Ausbau und die innere Einrichtung des Staatsgebäudes zu bekümmern, als um dessen Grundlagen und um die Ursachen seiner Standfestigkeit. Und vielfach arbeiten sie noch überdies, wie die Handwerker, die vom Hausherrn zur Ausführung bestimmter einzelner Reparaturen u. s. w. ins Haus gerufen werden, mehr an den Mängeln und Schäden, welche ihnen vom Hausherrn, der Regierung oder den herrschenden Klassen, als besserungsbedürftig bezeichnet worden, als daß sie den Zustand des Hauses im ganzen untersuchten und darauf aufmerksam machten, daß hier oder dort „fundamentale Aenderungen“, Verstärkungen von Stützen u. s. w. notwendig oder wenigstens im Interesse der Staatseinwohner möglich und nützlich wären.

So ist es gekommen, daß speziell der Arbeitsvertrag — die Armenpflege liegt nach der herrschenden Ansicht sogar prinzipiell außerhalb des „Rechts“ und der „Rechte“ der Staatsbürger — von der Rechtswissenschaft und Gesetzgebung von jeher und fast bis in die letzte Zeit kümmerlich und nebensächlich behandelt ward. Die älteren Juristen lernten auf der Universität fast nichts von ihm; sie halten sämtlich das Wechsel- und Handelsrecht, das eheliche Güterrecht und das Hypothekenrecht — die Verträge, die zwischen den Vermögenden, den Hausherren im Staatsgebäude, geschlossen werden — für weit wichtiger als die Abmachung, die ein kleiner Schuhmacher mit seinem Gesellen oder ein Fabrikant mit einem seiner Hunderte von Tagelöhnern trifft. Aber auch unser neues Bürgerliches Gesetzbuch hat für den Arbeitsvertrag, den es „Dienstvertrag“ nennt, nur wenige Paragraphen übrig; tiefergehende Fragen des Arbeitsrechts hat es überhaupt nicht berührt. Freilich, ein Vorwurf kann den Verfassern des Gesetzbuches daraus kaum gemacht werden: Jedes Gesetzbuch hat stets nur in Paragraphen gebracht, was es an klarer Rechtserkenntnis vorfindet. Für die Regelung des Arbeitsvertrags ist aber noch Alles zu thun; was die Juristerei bisher in Jahrhunderten versäumte, kann nur in dem Maße nachgeholt werden, als die Sozialpolitik das Feld gesäubert, die Mängel und Unvollkommenheiten des bestehenden Rechts zum Bewußtsein gebracht hat. Um in unserm Gleichnis zu sprechen: Erst wenn die mit der Bewahrung und der Instandhaltung des Staatsgebäudes Beauftragten sich überzeugt haben, daß dasselbe nicht im Eigentum weniger Vermögenden steht, sondern Gemeinbesitz aller Bewohner ist, werden sie mit Erfolg untersuchen können, ob die vorhandenen Einrichtungen das Wohlbehagen aller Bewohner zu sichern vermögen; ob nicht selbst solche Gebäudeteile, die bisher, weil sie den maßgebenden Teil der Einwohner nicht belästigten, ohne Prüfung als unentbehrlich und unabänderlich erachtet worden, wesentlicher Umänderungen bedürftig und für solche auch zugänglich sind. Und zur Ermöglichung einer solchen Prüfung sollen auch die folgenden Blätter beitragen.

II.

Ausgangspunkt für unsere Untersuchung ist die nackte Thatsache, daß der Arbeitsvertrag wichtige Aufgaben in unserer Volkswirtschaft zu erfüllen hat, und zugleich — was sich nicht notwendig hiermit deckt — den besonderen Interessen der Arbeitgeber und Arbeiter dienen soll. In der Volkswirtschaft ist der Arbeitsvertrag — die freie Arbeit — an die Stelle getreten, die früher die unfreie Arbeit, die Sklaverei, die Gebundenheit an die Scholle eingenommen hatten. Daß sie wirtschaftlich vor diesen den Vorzug hat, ist nach gerade ein Gemeinplatz, eine Binsenwahrheit geworden. Der Sklave und der Hörige hat kein Interesse an der Arbeit — also Notwendigkeit fortwährender strenger und kostspieliger Beaufsichtigung während der Arbeit. Er hat kein Interesse am Arbeitsprodukt und am Arbeitswerkzeug. Daher kein sorgfältiges und exaktes Arbeiten; keine Möglichkeit, teure Maschinen und komplizierte Arbeitsmethoden anzuwenden. Auf Sklavenarbeit, Frohnarbeit, Sträflingsarbeit begründete Industrie kann nie einen wirklichen Aufschwung nehmen. Umgekehrt bietet die freie Arbeit dem Tüchtigen Aussicht zum Vorwärtskommen; die Möglichkeit: „es zu etwas zu bringen“, regt den Arbeiter zu Fleiß und Sparsamkeit an und spornt seine Intelligenz, so daß die freie Arbeit an sich und ganz abgesehen von allen humanitären oder philosophischen Motiven, die zu ihren Gunsten sprechen mögen, als eine Einrichtung erscheint, die den Volkswohlstand hebt, den Fortschritt in der Industrie begünstigt.

Allerdings sollte die Beseitigung der persönlichen Unfreiheit auch noch anderen Zwecken dienen: sie sollte die Unabhängigkeit der Staatseinwohner voneinander sichern, der Gleichheit Aller vor dem Gesetz entsprechen; und ob der freie Arbeitsvertrag diese seine politische Aufgabe lösen konnte, kann wohl bezweifelt werden. Glaubensstarke Marxisten pflegen auf den Vorhalt, daß der sozialistische Staat im Streben nach der planmäßigen Organisation der Produktion die Berufswahl, die Arbeitsfreiheit, die Selbstbestimmung des Einzelnen zu Gunsten der omnipotenten Staatsgewalt beeinträchtigen könne, zu erwidern: „daß ja diese Freiheit des Einzelnen auch jetzt höchstens für den ganz kleinen Teil der Staatsbürger bestehe, der nicht nur wohlhabend, sondern geradezu reich sei“. Die Antwort ist keine Widerlegung; nicht darum handelt es sich, ob ein Uebel jetzt besteht, sondern ob Marx ein Mittel weiß, sein Fortbestehen zu verhindern. Aber etwas Richtiges ist an der Antwort allerdings; der Arbeiter ist heutzutage, nachdem der freie Arbeitsvertrag aus seinem früheren „Herrn“ den von jeder Unterhaltspflicht gegen ihn freien „Arbeitgeber“ gemacht hat, vielfach in der gleichen Abhängigkeit und Furcht geblieben, in der er früher war; die Furcht vor der berechtigten oder unberechtigten Entlassung und der sich daran anknüpfenden Arbeitslosigkeit macht ihn

oft ebenso gefügig und gehorsam, mitunter eben so unfähig zur Ausübung politischer Rechte und Befugnisse, zur Erfüllung seiner staatsbürgerlichen Aufgaben, als es früher der Leibeigene und Hörige nur hätte sein können. Ist diese Wirkung des Arbeitsvertrags essentiell, mit seinem Wesen unlöslich verbunden — wie gewöhnlich angenommen wird — oder ist sie nur eine zufällige Folge seiner zeitigen rechtlichen Ordnung? Muß man, um die Unabhängigkeit des Arbeiters herzustellen, um die vom Staat gewollte Gleichberechtigung der Staatsbürger durchzuführen, die Mitarbeit aller am Staat zu ermöglichen, den Arbeitsvertrag beseitigen, ihn z. B. durch den Sozialismus ersetzen, wie er selbst die Sklaverei ersetzt hat? Oder kann seine derzeitige Beordnung geändert werden und in welcher Weise? Alle diese Fragen, an denen merkwürdigerweise fast stets vorbeigegangen wird, begegnen uns so schon gleich bei Beginn unserer Betrachtung; obgleich diese bisher nur vom Standpunkt des Staates und der Volkswirtschaft im ganzen, nicht vom Standpunkt der besonderen Interessen des Arbeiters aus erfolgte.

III.

Aber die Interessen des Staates, der Volkswirtschaft, die Beteiligung der Arbeiter am Staat u. s. w. sind theoretische, abstrakte, unbestimmte Begriffe; legen wir nun einmal einen praktischen Maßstab an den Arbeitsvertrag. Was leistet der Arbeitsvertrag den Arbeitgebern? Sie können sich die Arbeitskräfte nicht mehr, wie z. B. in Griechenland, Rom, den Südstaaten der Union, kaufen oder selbst züchten; sondern sie müssen mit jedem Arbeiter, der für sie arbeiten soll, einen Vertrag schließen. Sie können auch Arbeiter, mit denen sie unzufrieden sind, nicht mehr körperlich züchtigen oder einsperren, und unzufriedene Arbeiter nicht mehr gegen ihren Willen festhalten; sie können schlechte und böswillige Arbeiter nur entlassen und müssen den Unzufriedenen, wenn sie ihr Fortgehen hindern wollen, die Bedingungen gewähren, die diese zu machen belieben.

Kann hierbei die Industrie bestehen? Kann der Unternehmer hierbei seine Rechnung finden?

Der Vater des griechischen Redners Isokrates, der zu Athen eine Schildfabrik betrieb, oder ein Plantagenbesitzer in den Südstaaten vor dem Secessionskrieg, oder ein deutscher Grundherr im 18. Jahrhundert, der sein Gut durch Leibeigene bearbeiten ließ, würden die Frage sicher verneinen; sie würden erklären, daß ohne Zwang keine Autorität, ohne Furcht kein Gehorsam bestehen könne; und daß, wenn die Arbeiter nach Belieben gehen könnten, den Herren sicher kein Arbeiter mehr bleiben würde; Sklaverei — oder Leibeigenschaft — seien nicht nur von den Göttern oder von Gott gewollte Institutionen, sondern sie seien auch wirtschaftlich und im Interesse des Gedeihens der Kultur notwendig.

Unsere heutigen Arbeitgeber stehen nicht mehr auf diesem Standpunkt. „Es geht auch so"; der freie Arbeitsvertrag leistet, jedenfalls für die Regel, Alles, was der Arbeitgeber gebraucht: er schafft ihm gehorsame, willige, eifrige Arbeiter, die im Betrieb wie außer dem Betrieb auf den „Arbeitgeber", d. h. auf den, der so gütig ist, sie zu beschäftigen, angewiesen sind. Der freie Arbeitsvertrag ermöglicht aber auch jede Anpassung der Produktion an die Marktlage: man braucht nur neue Arbeiter einzustellen oder — bei rückgängiger Konjunktur — einen Teil der vorhandenen zu entlassen; was jedenfalls billiger ist, als es der Ankauf neuer Sklaven wäre, die, wenn keine Arbeit für sie vorhanden ist, nur schwer wieder beseitigt werden könnten. Der freie Arbeitsvertrag erlaubt dem Arbeitgeber ferner, die Arbeitskräfte stets so zu wählen, wie es der zu leistenden Arbeit am besten entspricht (Frauenarbeit oder Kinderarbeit anstatt der der Männer; polnische oder italienische Saisonarbeiter anstatt einheimischer, mit Familien behafteter Leute u. s. w.) Kurzum, sowohl vom Standpunkt des praktischen Bedürfnisses des Kaufmannes und Handwerkers, der Hilfskräfte sucht, als vom Standpunkt des Herrengefühls des weithin schaltenden Gutsherrn und Fabrikbesitzers, oder vom Standpunkt des Marxistischen Kapitalisten, der Mehrwert und nichts als Mehrwert erzeugen will, leistet der Arbeitsvertrag in fast vollkommener Art alles, was nur erwartet und verlangt werden kann.

Nur eine Ausnahme giebt es; einen Fall, in welchem der Arbeitsvertrag versagt: Der Arbeiter muß sich jetzt den Befehlen des Arbeitgebers fügen, weil dieser ihn beliebig entlassen kann; und der Arbeitgeber kann ihn beliebig entlassen, weil er jeden Augenblick statt des Entlassenen andere Arbeiter haben kann. Diese Möglichkeit, die eine Gefahr für den Arbeiter, eine Garantie für den Arbeitgeber und das eigentliche Fundament des geltenden Arbeitsrechts bildet, wird eingeschränkt, wenn sich die Arbeiter miteinander vereinigen, so daß der Unternehmer nicht mehr mit dem einzelnen Arbeiter, sondern nur mit einer Gesamtheit (Gewerkschaft, Arbeiterverein u. s. w.) zu verhandeln gezwungen ist oder wenigstens bei jedem einzelnen Vertrag die Bedingungen zur Richtschnur nehmen muß, welche jene Gesamtheit einseitig aufgestellt hat. Geschieht dies: verwandelt sich der individuelle Arbeitsvertrag, der zwischen dem einzelnen Arbeiter und dem einzelnen Unternehmer geschlossen, plötzlich, und ohne daß es der Unternehmer bemerkte, in einen kollektiven Arbeitsvertrag, bei dem mindestens auf der einen Seite eine Gesamtheit steht oder mindestens auf der einen Seite die Arbeitsbedingungen im voraus für alle in Frage kommenden Einzelpersonen einheitlich normiert sind: dann ändert sich das Verhältnis. Die Arbeiter gewinnen stärkeren Einfluß auf die Arbeitsbedingungen, und sie können es sich infolgedessen erlauben, berechtigten oder unberechtigten Befehlen des Arbeitgebers nicht zu gehorchen. Dieser kann Ungehorsam nur mit Entlassung strafen; und er kann nicht entlassen, wenn

er nicht weiß, ob ihm die Koalition die Annahme von anderen Arbeitern gestatten wird. So werden die Arbeiter die Mächtigeren; sie diktieren die Bedingungen, — nicht: unter denen der einzelne Arbeiter in Arbeit tritt, sondern — unter denen es dem Unternehmer überhaupt erlaubt und möglich ist, Arbeiter zu engagieren. Die jungen Studenten lernen auf der Universität, daß der Arbeitsvertrag dadurch zustande kommt, daß sich zwei Personen „frei über die Bedingungen einigen", zu welchen die eine der andern ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Für solche Vereinbarungen stellt das Gesetz wenige Regeln auf; der Arbeitsvertrag ist frei; und das Gesetz hat sich nicht im mindesten darum gekümmert, daß diese Freiheit bisher thatsächlich nur für den einen Teil vorhanden war: für den Arbeitgeber, der zu leben hat, auch wenn der Vertrag nicht zustande kommt, der die Auswahl unter den Arbeitern und daher die Möglichkeit hat, beliebig und nach Willkür zu wechseln. Jetzt, durch die Arbeiterkoalitionen, hat sich das Bild geändert; der Arbeitsvertrag ist auch für den Arbeitgeber nicht mehr schrankenlos „frei"; die Koalition bestimmt die Bedingungen, unter denen Arbeiter zu haben sind, und sie befindet darüber, ob ein Arbeiter vom Arbeitgeber entlassen werden darf. Der Vertrag den dieser mit den Arbeitern abschließt, besagt nur, zu welchen Bedingungen ihm gestattet ist, sein Unternehmen zunächst und bis auf weitere Entschließung der ihm gegenüberstehenden Gesamtheit fortzuführen. Damit hört aber auch die Zufriedenheit der Unternehmer mit den jetzigen Zuständen, mit der Lückenhaftigkeit des bestehenden Arbeitsrechts, auf. Es beginnen die Klagen des Handwerkers, daß ihn die Gesellen tyrannisieren und daß die Gesetzgebung nur sie, nicht auch ihn schütze. Der Großunternehmer macht seinen Einfluß in der Presse, bei der öffentlichen Verwaltung, bei den Universitäten geltend, und fordert besseren Schutz für sich, der Herr in seiner Fabrik bleiben müsse, und besseren Schutz „für die Arbeitswilligen", die natürlich nur von ihren Genossen, nie von ihm terrorisiert würden. Es beginnen die Beschwerden des Großhandels, daß infolge der Strikes und der übertriebenen Lohnforderungen kein größeres und weit ausschauendes Geschäft mehr möglich sei, die internationale Konkurrenz übermächtig werde, die Handelsbilanz und der Nationalreichtum ungünstig beeinflußt werde.

Und kein Zweifel, daß an diesen Klagen viel Wahres ist. Ebenso wie der Arbeitgeber die Möglichkeit — nicht das Recht — hat, den Arbeiter nach Willkür zu entlassen, und wie ihm diese thatsächliche, vom Recht nicht beachtete und insbesondere nicht eingeschränkte Möglichkeit die Uebermacht über den Arbeiter gab, so hat auch der Arbeiter zwar kein Recht, aber doch die nicht zu leugnende Möglichkeit, die Arbeit jederzeit und nach Willkür einzustellen oder sie überhaupt nicht aufzunehmen. Die Koalition erlaubt ihm, diese Möglichkeit wahrzunehmen und stellt seine Macht dar. Macht erzeugt Mut, Mut führt leicht zu Uebermut; und übermütig werden viele der Strikes oder der sonstigen Kollektivstreitigkeiten seitens der Arbeiter

geführt: Uebermütig, indem auch von den kleinen Unternehmern Zugeständnisse verlangt werden, die diese weder verweigern können, weil ihr Gewerbe, das ihnen den täglichen Unterhalt bringt, nicht stille stehen kann, noch einhalten, weil ihr eigener geringer Verdienst es nicht gestattet; übermütig, indem man sich vielfach mit allgemeinen Redensarten darüber wegsetzt, daß thatsächlich das lokale Gewerbe mit der Konkurrenz rechnen muß, die einer einzelnen Stadt von den benachbarten Städten gemacht wird, und das inländische mit der des Auslandes; übermütig endlich, indem der Rückschlag nicht beachtet wird, den infolge dieser, von Lassalle den Arbeitern so eindringlich auseinandergesetzten wirtschaftlichen Zusammenhänge die rücksichtslose Ausnutzung einer günstigen Situation für die Arbeiter haben kann. Aber ebenso einseitig, ja fast noch einseitiger ist vielfach auch das Verhalten der Unternehmer. Die Handwerker wollen durch Wiederbelebung der Zünfte ihre Autorität über den Arbeiter herstellen; die Großindustriellen sprechen vom Schutz der Arbeitswilligen, meinen aber den Schutz ihrer Herrschaft über die Arbeiter. Alle sind einig über die Verwerflichkeit der Arbeiterorganisationen und fordern die unbedingte Aufrechterhaltung des für ihre Sonderinteressen bequemen rein individuellen Arbeitsvertrags. Fast nirgends innerhalb der Kreise der Industrie wird eine Stimme laut, welche die durch den individuellen Arbeitsvertrag in seiner jetzigen Gestalt vermittelte Unterdrückung des Arbeiters als verwerflich bezeichnete, oder die, ohne Berührung der moralischen Seite, darauf hinweist, daß schließlich die Häufigkeit der Kollektivstreitigkeiten, die ja fast öfter als durch Lohnfragen durch Machtfragen veranlaßt sind, ebenso die Unvollkommenheit des geltenden Arbeitsrechts beweist, wie die Häufigkeit der Fehden im Mittelalter die Unvollkommenheiten des damaligen Rechtsschutzes und der Gerichtsverfassung.

Jene Fehden hörten auf, als die Selbsthilfe infolge Verbesserung des Rechtszustandes unnötig ward. Die Kollektivstreitigkeiten können vermindert und in geordnete, mit dem ungestörten Gedeihen von Handel, Gewerbe und Industrie verträgliche Bahnen nur gebracht werden, wenn der Rechtszustand im Arbeitsvertrag verbessert wird. Die jetzigen Mängel dieses Rechtszustandes, vom Standpunkt des Arbeitgebers aus, bestehen aber, wie eben gezeigt, darin, daß der Staat dem Arbeitgeber kein anderes Mittel zur Erlangung der ihm benötigten Arbeitskräfte giebt, als eben den Arbeitsvertrag — der Vertrag über die Gestellung von Sträflingen oder Korrigenden, der mit einem Gefängnis oder Arbeitshaus abgeschlossen wird, kommt als seltener Ausnahmefall nicht in Betracht —; und daß das Recht ihm keinerlei Hilfe gewährt, falls ihm der Abschluß von Arbeitsverträgen unmöglich gemacht wird. In solchen Fällen hilft mitunter die Verwaltung, wenn ein Notstand vorliegt oder angenommen wird (Requirierung von Pionieren bei Ueberschwemmungen, von anderen Soldaten bei Erntearbeiten u. s. w.); aber das Recht schweigt. Das

Verlangen der Baugewerbe nach Aufnahme der Strikeklausel in die Submissionsverträge ist sicher ungerechtfertigt; nicht jeder Strike ist geeignet, den Unternehmer seiner Verpflichtungen zu entbinden, schon um deswillen nicht, weil der Unternehmer ja durch willkürliche Aenderungen der Arbeitsbedingungen u. s. w. jederzeit Strikes selbst herbeiführen kann. Aber eine Lücke im Recht ist gleichwohl vorhanden, solange der kollektive Arbeitsvertrag, der allein imstande ist, den Arbeitgeber zu sichern, vom Recht völlig ignoriert wird, solange weder materielle Vorschriften existieren, welche die oft sehr komplizierten Rechtsverhältnisse regeln, die sich aus solchen kollektiven Arbeitsverträgen — oder aus der Unmöglichkeit, solche zu schließen — ergeben, noch ein Verfahren, das der besonderen Natur der kollektiven Arbeitsverträge sich anpaßt und geeignet ist, Streitigkeiten aus Kollektivverträgen vorzubeugen oder zu vermitteln. Die einzige auf Kollektivstreitigkeiten bezügliche Vorschrift des geltenden Rechts ist bekanntlich der § 152 der Gewerbeordnung, nach welchem der Rücktritt von Vereinigungen und Verabredungen behufs Erlangung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen jederzeit frei steht, ohne daß aus den Verabredungen eine Klage stattfindet. Juristisch steht diese Vorschrift ungefähr auf der Höhe der früheren Rechtssätze, die den Nachdruck von Schriften oder die Nachbildung von Bildwerken für straffrei erklärten, oder den Genossenschaften die juristische Existenz absprachen. Ist es solchen Rechtssätzen zum Trotz gelungen, das Urheberrecht zu fixieren, das Genossenschaftsrecht auszubilden, so wird auch der kollektive Arbeitsvertrag keine unüberwindlichen Schwierigkeiten machen [1]). Jedenfalls aber hätten vor allem die Arbeitgeber ein Interesse daran, daß die Arbeiterkoalitionen vom Recht anerkannt und vermögens- und damit verantwortungsfähig gemacht würden, und daß ein besseres Verfahren zur gütlichen Erledigung von Kollektivstreitigkeiten eingerichtet würde, als es z. B. der § 61 ff. des Gewerbegerichtsgesetzes darbietet.

Die jetzige Rechtlosigkeit hat die Strikeskoalitionen nicht verhindert, stark zu werden; und ihre jetzige Vermögensunfähigkeit macht sie nicht handlungsunfähig, sondern waghalsig; wer nichts zu verlieren hat, braucht auch keine Vorsicht zu üben. Und die geringschätzige Behandlung, welche die Arbeitgeber jetzt den Einigungsversuchen der Gewerbegerichte angedeihen lassen, ist zwar angesichts der Lückenhaftigkeit der Bestimmungen des Gewerbegerichtsgesetzes wohl erklärlich, aber alle Erklärungen, daß man sich keine Intervention von Dritten gefallen lasse, daß man nur mit den eigenen Arbeitern verhandeln wolle u. s. w., hindern nicht, daß nicht doch der Staat schließlich bei jedem großen Strike intervenieren muß; und je weiter die Arbeiterkoalitionen fort-

1) Einen sehr interessanten Schritt auf diesem Weg bezeichnet das in Genf am 10. Februar 1900 erlassene Gesetz über die gesetzliche Regelung der Arbeitstarife und Schlichtung der aus solchen hervorgehenden Streitigkeiten, das in Anlage 1 abgedruckt ist.

schreiten, um so mehr rührt jeder Strike (man denke an den der Hafenarbeiter in Hamburg oder Rotterdam, an den der Kohlenarbeiter in Essen) an die Grundpfeiler der öffentlichen Ordnung; um so weniger kann sich die Intervention des Staates in einseitiger Unterdrückung der Arbeiter erschöpfen, und um so weniger können sich die Arbeitgeber über ihre Verluste damit trösten, daß ja die Arbeiter weit größere Not erleiden!

IV.

Fassen wir das bisher Gesagte zusammen: Der freie Arbeitsvertrag verleiht dem Arbeitgeber an sich Alles, was dieser zur Förderung seiner Interessen bedarf; er ermöglicht ihm nicht nur die Aufrechthaltung der Ordnung innerhalb des Betriebes, sondern er macht den Arbeiter gefügig und gehorsam bei Verabredung der Arbeitsbedingungen vor Beginn des Vertrages, und nach Absolvierung seiner Arbeit — außerhalb des Betriebes.

Unbequem und störend für den Arbeitgeber ist nur das Mittel, das die Arbeiter gefunden haben, um sich dieser, über Zweck und Grund des Arbeitsvertrags hinausgehenden Unfreiheit zu entziehen: die Arbeiterkoalition und der kollektive Arbeitsvertrag — beides streng genommen Dinge, die außerhalb des Arbeitsvertrages liegen, und welche die Arbeitgeber trotzdem versuchen, durch den Arbeitsvertrag zu unterdrücken, anstatt auf ihre Regelung durch die Gesetzgebung zu dringen.

Wie steht es aber auf seiten des Arbeiters? Ist auch für seine Stellung in der Volkswirtschaft der freie Arbeitsvertrag an sich genügend? Sind also die Bestrebungen der Arbeiterkoalitionen sämtlich verwerflich? Können sie, insoweit sie berechtigt sind, sämtlich oder teilweise, oder überhaupt nicht innerhalb des Arbeitsvertrags — einerlei, ob derselbe individuell oder kollektiv geschlossen wird — erfüllt werden?

Der Arbeiter giebt im Arbeitsvertrag seine Arbeit und erhält seinen Lohn. Oder, da einfache Arbeit, die weder selbständige Disposition noch wissenschaftliche oder künstlerische Bethätigung erfordert, der Zeit gleich gesetzt wird, die jemand auf sie verwendet, und da der Lohn regelmäßig in einer Geldsumme ausgedrückt wird: er giebt seine Zeit und erhält Geld. Weigert sich der „Arbeitgeber" — in Wahrheit der Eigentümer der Produktionsmittel, der Arbeit sucht — ihm seine Arbeit, d. h. seine Zeit abzunehmen, so hungert der Arbeiter; er hat außer dem Arbeitsvertrag keine Mittel, zu Geld zu gelangen, wie ja auch der sog. Arbeitgeber kein anderes Mittel hat, um sich die Arbeitskräfte zu beschaffen, ohne die alle Produktionsmittel, über die er verfügt, zwecklos sind. Giebt der Unternehmer — um dies Wort anstatt des, wie wir sehen, zweideutigen Ausdrucks „Arbeitgeber" zu gebrauchen — zu wenig Geld, so leidet der Arbeiter Mangel; nimmt er zu viel Zeit in Anspruch,

so leiden die übrigen Aufgaben des Arbeiters — die Pflichten, die er gegen sich selbst, seine Familie, den Staat zu erfüllen hat. Der Arbeiter müßte hiernach, will er nicht Not leiden oder seine außerhalb des Arbeitsvertrages belegenen Pflichten verletzen, sich vorsehen, daß er nach Inhalt des Arbeitsvertrages: 1. Geld genug empfängt und 2. Zeit genug für sich behält, sowie 3. daß kein Arbeitsvertrag, den er schließt, aufhört, ohne daß Gelegenheit ist, ihn durch einen anderen zu ersetzen.

Leistet der Arbeitsvertrag in diesen drei Beziehungen das Erforderliche?

1. Der Arbeitslohn muß dem Arbeiter gewähren, was er gebraucht, um selbst zu leben a) während der Arbeit, b) während der Zeit, in der er keinen Arbeitsvertrag schließen kann, also der Zeit der Ruhe, der Krankheit und sonstigen unverschuldbaren Verhinderung; und der Arbeitsvertrag muß dem Arbeiter weiter gewähren, c) was dieser, wenn er verheiratet ist, zum Unterhalt seiner Familie gebraucht.

Ob der Inhalt des Arbeitsvertrags diesen ganz selbstverständlichen Anforderungen wirklich entspricht, darum kümmert sich das Recht nicht im mindesten. Auch der Vertrag, den die Näherin schließt, nach welchem sie täglich vielleicht nur M. 0,30 bis M. 0,40 verdienen kann, ist ein gültiger Arbeitsvertrag; die Frage, ob ein Arbeitsvertrag wegen wucherischer Ausbeutung der Notlage des Arbeiters angefochten werden kann, ist kaum angeschnitten[1]); und wenn der Vertrag wirklich aufgelöst werden könnte, wäre diese Unmöglichkeit für den Arbeiter gleichgültig, so lange ihm nicht — wie etwa dem Käufer, dem unbrauchbare Ware geliefert ist, das Recht zusteht, Schadenersatz und andere Ware — hier Ersatz für den nicht gezahlten Lohn und einen besseren Arbeitsvertrag zu verlangen. Ja, der individuelle Arbeitsvertrag, der einzige, mit dem sich bisher das Recht beschäftigt, befördert sogar die Ausbedingung ungenügender Löhne. Denn der Betrag, den ein Unverheirateter sich ausbedingt, ist für einen Familienvater möglicherweise zu gering; niemand kann aber den Unternehmer hindern, dem Unverheirateten den Vorzug zu geben. Die verheirateten Arbeiter müssen also, um nicht von den Ledigen zurückgedrängt zu werden, ihre Lohnforderung zurückschrauben; ebenso die sorgsamen Familienväter, die ihrer Familie gern ein gutes Unterkommen verschafften, zu Gunsten derer, die sich um die körperliche und sittliche Verwahrlosung nicht kümmern, die so oft die Folge einer „billigen“, d. h. schlechten Wohnung ist u. s. w.

Hier entsteht also der merkwürdige Konflikt: die Arbeiter erklären: „Unser Lohn ist zu gering“, und sie haben Recht; denn sie denken an die Bedürfnisse der Familienwohnung, der Kindererziehung u. s. w. Und der Unternehmer antwortet: „Euer Lohn ist höher, als Ihr ihn gebraucht“, und

1) Vergleiche § 138 Abs. 2 B.G.B.; ferner § 302a und § 302e des Strafgesetzbuches in der Fassung des Gesetzes vom 19. Juni 1893; und hierzu das Erkenntnis des Reichsgerichts vom 2. März 1899 Entscheidungen in Civilsachen XLIII, Seite 110 ff.

auch er hat wenigstens insoweit nicht Unrecht, als er an die jungen Leute denkt, die als ledige Burschen, ohne gründliche Ausbildung u. s. w. denselben Lohn beanspruchen, wie jene Familienväter, und die dann, ohne Rücksicht auf spätere Zeiten und spätere Bedürfnisse, das Geld verschwenden.

Daß der individuelle Arbeitsvertrag diesen Konflikt nicht zu lösen vermag, ist klar; aber auch der kollektive kann hier nur wenig helfen. Zunächst aus einem äußeren Grund: Jede Arbeiterkoalition würde zerfallen, kaum ein Tarifvertrag käme zu Stand, wenn für jüngere und ledige Arbeiter ein geringerer Lohn zugestanden würde. Sodann aber aus einem inneren: Worauf es ankommt, ist, daß der Lohn den objektiv vorhandenen Bedürfnissen der einzelnen Arbeiter sich anpaßt, so daß also der Arbeiter, wenn und solange er größere, objektiv nachweisbare Bedürfnisse hat oder zu größeren Ausgaben genötigt ist, diesen gerecht werden kann, obwohl seine Arbeitsleistung nur dieselbe, vielleicht zeitweise eine geringere ist, als die seiner Kollegen, welche zur Zeit jene Ausgaben nicht haben. Diese Aufgabe kann eben nicht innerhalb des Arbeitsvertrags, den ein einzelner Arbeiter mit einem einzelnen Unternehmer schließt oder der für eine Gesamtheit von Arbeitern mit einer Gesamtheit von Unternehmern geschlossen wird, gelöst werden, weil die erforderlichen Mittel begrifflich nicht aus dem „Lohn“ genommen werden können, den der einzelne Arbeiter erhält. Hier muß vielmehr das Gesetz den „Lohn“ regulieren, muß Einrichtungen schaffen, die den Vorzug einigermaßen ausgleichen, den jetzt der jüngere, leichtsinnigere, ledige Arbeiter bei der Nachfrage um Arbeit vor dem älteren und vorsorglicheren oder vor dem Familienvater hat. Es müssen Einrichtungen bestehen, die dem besonders bedürftigen Arbeiter — und nur diesem — zu gute kommen und dafür sorgen, daß, wenn der Staat den Arbeiter zur Gewinnung seines gesamten Lebensunterhaltes an den einzelnen Arbeitgeber weist, doch auch für die Ausgaben Fürsorge getroffen ist, welche ihren Ursprung in einer Zeit nehmen, in welcher der Arbeitsvertrag nicht bestand, oder die erst entstehen sollen in einer Zeit, in der der Arbeitsvertrag längst gelöst und der Arbeiter sogar völlig leistungsunfähig ist. Einen Anfang einer solchen Lohnregulierung machen bereits heute die Versicherungsgesetze mit denen Deutschland allen Culturstaaten vorausgegangen ist und die alle Culturstaaten sich jetzt bemühen, nachzuahmen: Das Gesetz tritt dafür ein, daß der kranke oder im Beruf verunglückte Arbeiter und, wenn er Familie hat, dessen Familie Unterstützung finden, zu der alle Arbeiter Beiträge leisten müssen, auch die kerngesunden und die Unverheirateten, und alle Arbeitgeber, auch solche, die „prinzipiell“ nur ledige Leute annehmen. Das Gesetz zwingt alle Arbeiter, junge wie alte, und alle Arbeitgeber, auch solche, die nur junge Leute einstellen, Beiträge zu leisten für Leute, die infolge hohen Alters im Erwerb geschwächt oder erwerbsunfähig werden.

Aber das ist eben auch nur der Anfang der Lohnregulierung.

Der freie Arbeitsvertrag reguliert den Lohn nach den regelmäßigen Ausgaben des unverheirateten Arbeiters; die außerordentlichen, die auch der Unverheiratete gelegentlich hat, sowie die vermehrten — ordentlichen oder außerordentlichen — Ausgaben der Verheirateten bleiben außer Betracht. Der Kollektiv-Vertrag kann hieran nichts ändern; die Arbeiterkoalitionen wären jedenfalls zur Zeit nicht mehr zusammenzuhalten, sowie sie versuchten, Lohnabstufungen je nach den größeren oder geringeren Bedürfnissen und Gebräuchen der einzelnen Arbeiter einzuführen. Andererseits aber ist es unmöglich, den heute zu zahlenden Lohn nach außerordentlichen Bedürfnissen zu bemessen, die möglicherweise überhaupt nicht, möglicherweise erst entstehen, wenn der heute vereinbarte Arbeitsvertrag längst nicht mehr besteht; und hieran könnte auch durch eine Aenderung des Lohnsystems (mehr Naturallohn anstatt des ausschließlichen Geldlohns; Zwangssparkassen — also Lohnzurückhaltung; Gewinnbeteiligung — also relative, anstatt absolute Bestimmung der Lohnhöhe) nichts geändert werden. So lange man also nicht mit dem Lohnsystem, dessen Vorzüge für die Volkswirtschaft wir gesehen haben, brechen will, und so lange man es nicht durch ein anderes Wirtschaftssystem ersetzen kann, so lang muß man es ergänzen, und darf den Arbeiter zur Gewinnung seines Unterhalts nicht allein auf den Arbeitsvertag hinweisen. Außer den, bei uns in Deutschland mit dem Arbeitsvertrag bereits jetzt gesetzlich verbundenen Krankheits-, Alters-, Unfallversicherungen bedarf es also noch weiterer versicherungsähnlicher Einrichtungen, insbesondere zu Gunsten der Witwen und Waisen, sowie der Schaffung von Institutionen, welche dem Lohnarbeiter die außerordentlichen Ausgaben abnehmen, die durch den Lohn nicht gedeckt werden und die natürlich auch anderen bedürftigen Staatseinwohnern zu Hülfe kommen können, also keineswegs an den Arbeitsvertrag gebunden sein müssen. Solche Einrichtungen haben wir schon: z. B. die unentgeltliche Volksschule, für die Alle steuern und von der nur die Familienväter einen Gegenwert für ihre Steuerleistung (Schulgeldfreiheit) erhalten; und solche Einrichtungen bestehen in anderen Ländern (die Wöchnerinnenpflege in Frankreich, die unentgeltliche Beerdigung in manchen Schweizerkantonen, die natürlich den Familienvätern — beim Tod von Kindern — weit mehr zu gute kommt, als Einzelstehenden.) Aber auch eine Reihe anderer Vorkehrungen gehören hierher, die jetzt gelegentlich als „Beweise echter Wohlthätigkeit“ gefeiert oder als „Ausdruck übertriebener Philantropie“ angegriffen werden: Die Ferienkolonien, die Frühstücksspeisung armer Schulkinder, die öffentlichen Lesehallen, die unentgeltlich zugänglichen Volksvorlesungen, die Erholungsheime für Erwachsene, die da oder dort eingeführt sind. Sie alle erscheinen im rechten Licht nur dann, wenn sie nicht als Wohlthaten betrachtet werden, die Begüterte den Armen eines bestimmten Ortes erweisen, sondern als Versuche in kleinem Maßstab, um den Arbeitern zunächst eines kleineren Kreises die Deckung außerordentlicher

Ausgaben zu ermöglichen, zu denen ihr bloß aus dem Arbeitslohn gespeistes Budget nicht hinreichen würde, auch dann nicht, wenn es bei günstigen wirtschaftlichen Verhältnissen gelänge, eine Lohnsteigerung herbeizuführen. Wenn der Arbeitsvertrag die Arbeiter nicht in den Stand setzt, — und nicht in stand setzen kann — alle, insbesondere auch alle außerordentlichen Bedürfnisse zu bestreiten, welche an den einzelnen herantreten können, so muß dieser Mangel seine Korrektur nicht allein in, allerdings denkbaren positiven Bestimmungen über die Lohnhöhe, sondern mindestens ebenso sehr in der Schaffung von öffentlichen (staatlichen oder kommunalen) Einrichtungen finden, welche jedem Unbemittelten zu gute kommen, aber auch nur solchen, bei denen die betreffenden Bedürfnisse hervortreten. Daß hiermit — mit der Schaffung von Gesetzen über die Unterhaltung von Volksbibliotheken, wie in England, über Gewährung von Lehrmittelfreiheit, unentgeltlichem Begräbnis u. s. w., wie in der Schweiz — die Fixierung eines Minimallohns für Heimarbeit, Kinderarbeit, Frauenarbeit in gewissen Branchen, die schärfere gesetzliche Beantwortung der Frage, wann Zahlung zu geringen Lohnes als Wucher strafbar ist, wohl vereinbar ist, bedarf keiner Ausführung.

2. Wir haben gesehen, daß Derjenige, der den Arbeiter, oder den kleinen Handwerker zur Deckung seiner gesamten Bedürfnisse, der ordentlichen und außerordentlichen Ausgaben seines Budgets auf den Vertrag mit dem Unternehmer — oder mit dem Käufer seiner Arbeit — hinweisen will, zugestehen muß, daß die Lohnfestsetzung, wie sie gewöhnlich im freien Arbeitsvertrag erfolgt, hierzu unzulänglich ist. Ist aber die Position des Arbeiters stark genug, um ihm, wenn nicht den Lohn, so doch die freie Zeit zu sichern, deren er bedarf?

Die Antwort läßt sich natürlich nicht in der Art geben, daß eine bestimmte Stundenzahl bezeichnet wird, die der Arbeitstag höchstens dauern solle. Der Arbeitstag muß vielmehr, je nach der Art der Arbeit, verschieden lang sein; in der Landwirtschaft zur Erntezeit, im Baugewerbe, wenn ein Bau noch vor der rauhen Jahreszeit unter Dach zu bringen ist u. s. w., länger, als in den für den Beruf stillen Zeiten. Er kann in kühlen Ländern länger sein als in heißen, für gesunde Arbeiten länger als für schwächliche. Es läßt sich nur, gewissermaßen negativ, erklären, daß die Bindung des Arbeiters durch den Arbeitsvertrag nicht so weit gehen darf, daß seine Gesundheit durch die Dauer oder die Art der Arbeit an sich geschädigt wird, oder daß der Arbeiter verhindert ist, jene anderen Verpflichtungen — gegen sich selbst, die Familie, den Staat, zu erfüllen, die der eigentliche Zweck des Lebens sind — und für deren Erfüllung jede gegen Entgelt verrichtete Arbeit nur die Mittel liefern soll.

Diese Formel ist sehr allgemein, und es muß zugegeben werden, daß es auf Grund derselben kaum gelingen kann, die Differenzen zwischen Arbeitern und Unternehmern über die Länge der Arbeitszeit und deren zulässige Unter-

brechungen zu beseitigen. Schon der Punkt, ob und von wann an eine Arbeit durch ihre bloße Dauer ungesund wird? ist nicht leicht festzustellen, da es für ihn auf die körperliche Konstitution des Arbeiters ankommt und da überdies die Nachteile der zu langen oder zu schweren Arbeit nicht sofort und nur sehr allmählich eintreten.

Ueberdies aber dreht es sich bei dem Streit über die Länge des Arbeitstages meist um ganz andere Dinge, als um gesundheitliche Befürchtungen. Nicht hygieinische, sondern soziale Forderungen sind es, die verhandelt werden, wenn die Bäckergesellen eine Verkürzung ihrer — allerdings durch Pausen unterbrochenen — 16—18stündigen Arbeits**nacht** („Arbeitstag" wäre falsch, da sich die Arbeit hauptsächlich bei Nacht vollzieht) oder die Bergleute eine andere Ordnung der Arbeitsschichten verlangen, oder wenn die Bauhandwerker den 11 oder 10stündigen Arbeitstag zu lang finden. So oft die Unternehmer die Bäckergesellen auf die trotz der langen Nachtarbeit günstigen Ziffern der Bäckerkrankenkassen hinweisen, oder so oft sie den Maurern erklären, daß der Maurer-Arbeitstag von jeher 11—12 Stunden gewesen sei und daß diese Arbeitszeit doch bisher nie als ungesund erachtet worden sei, so antworten die Bäckergesellen, daß die fortwährende Nachtarbeit ihr Familienleben beeinträchtige, sie hindere, sich, wie andere Arbeiter, an den sie interessierenden öffentlichen Angelegenheiten zu beteiligen; und die Bauhandwerker erwidern wohl mit der Gegenfrage: wie sich denn überhaupt die Existenz eines Mannes gestalten solle, der — bei fortwährendem Wechsel des Arbeitsplatzes — täglich außer den Arbeitsstunden, selbst wenn diese „nur" 10—11 seien, noch zwei Stunden der Arbeitspause (Frühstück, Mittag, Vesper) und außerdem mindestens eine Stunde für den Hin- und Rückweg von den Seinen fern bleiben müsse? Und zu dem Allen ist es ja gar nicht allein die **dauernde Verkürzung** des Arbeitstags, sondern ebenso die Möglichkeit **gelegentlicher Unterbrechungen** desselben, welche die Arbeiter erstreben und, wie jeder Unbefangene zugeben muß, der ganzen Entwicklung unserer politischen und sozialen Verhältnisse folgend, **erstreben müssen**.

Das, was man Selbstverwaltung nennt, war früher — und sollte nach **Gneist**, dem Theoretiker der bürgerlichen Selbstverwaltung, sein — die Teilnahme der **Besitzenden** an den Geschäften der Staats- und Kommunalverwaltung.

Es wird nicht geleugnet werden können, daß diese sog. Selbstverwaltung, die sog. Herrschaft von Bildung und Besitz, eine **Klassenherrschaft** war, welche Staat, Gemeinde und öffentliche Korporationen der ausschließlichen Verfügung einer kleinen Minderheit überantwortete. Auch wenn sich nicht in den letzten Jahrzehnten das ganze große Gebiet der sozialen Verwaltung (Krankenkassen, Altersversicherungsanstalten, Zwangsinnungen, Gewerbegerichte u. s. w.) aufgethan hätte, an deren Verwaltung nach dem Gesetz Arbeiter teilnehmen

müssen, wäre es nicht möglich, dem Drängen der Arbeiter auf Mitbeteiligung an der Verwaltung der öffentlichen Angelegenheiten dauernd Widerstand zu leisten, nachdem das allgemeine öffentliche Stimmrecht sie zur Einwirkung auf die Regierung von Reich und Staat berufen hat. Die Arbeiter sollen nach dem Gesetz teilnehmen an den Sitzungen der Gewerbegrichte, der Unfallschiedsgerichte, der Vorstände der Krankenkassen; sie wollen teilnehmen an den Arbeiten der Gemeindeverwaltung; sie dürften auch den Geschäften der höheren Gemeindeverbände (Kreis-, Provinzialverwaltung) nicht fern bleiben, und sie müssen außerdem, wenn sie ihr Stimmrecht zum Reichstag, Landtag u. s. w. nicht blind ausüben sollen, Zeit haben, sich um die öffentlichen Angelegenheiten im allgemeinen zu kümmern. Wie ist das zu erreichen, wenn der Arbeitstag noch ebenso bemessen wird, wie zu der Zeit, als die Arbeiter von jeder Teilnahme an öffentlichen Dingen ausgeschlossen waren?

Ist aber anzunehmen, daß der freie Arbeitsvertrag im Stande ist, die staatlichen Interesse zu sichern, die hier ins Spiel kommen? Das Gesetz will, daß der Arbeiter teilnimmt z. B. an der gewerblichen Rechtsprechung; und der Arbeitgeber verlangt, daß er sich verpflichte, solange zu arbeiten, daß ihm eben nur noch die Zeit zur physischen Erholung bleibt; oder er verweigert den Urlaub zu den Sitzungen und hindert den Arbeiter dadurch an der Teilnahme. Ist wirklich hier dem Arbeiter nur die Wahl gegeben zwischen dem Verzicht auf seine öffentlichen Rechte, oder dem Verzicht auf den Arbeitsvertrag? Hat der Unternehmer wirklich (nicht das Recht, aber) die Macht, die Durchführung aller Gesetze zu vereiteln, zu deren Ausführung die Mitwirkung der Arbeiter verlangt wird? Auch viele derjenigen, die noch auf dem Standpunkte stehen, daß jede gesetzliche Intervention zum Schutz erwachsener Arbeiter eine Beeinträchtigung deren persönlicher Freiheit sei, würden diesen Fragen gegenüber in Verlegenheit kommen; die Durchführung von im Interesse des Staatsganzen erlassenen Gesetze kann nicht dem freien Arbeitsvertrag, d. h. dem Belieben der Einzelnen, und auch nicht dem Abkommen überlassen bleiben, das etwa zwischen einer Arbeiterkoalition und einem Unternehmerverband geschlossen wird.

Die vom Gesetz gewollte Mitwirkung der Arbeiter an den öffentlichen Dingen setzt die Möglichkeit der Verfügung über die erforderliche Zeit voraus, d. h. entweder eine Abkürzung oder wenigstens eine zeitweilige Unterbrechung des Arbeitstages. Die entsprechende Ansetzung der Arbeitszeit bedarf eines Schutzes, der nicht in Privatabmachungen, nicht im Arbeitsvertrag, sondern unabhängig von demselben gefunden werden muß[1]).

1) Ansätze zu einer solchen Rechtsgestaltung sind z. B. § 180 des Invalidenversicherungsgesetzes (Verbot der Behinderung der Arbeiter an der Ausübung der Ehrenämter des J.V.G. Aber auch § 616 B.G.B. § 18 des Gewerbegerichtsgesetzes, und in weiterem Sinn § 120 Gewerbeordnung gehören hierher.



3) Wir haben bisher gesehen, daß der Arbeitsvertrag zwei Nebenwirkungen hat, die gewöhnlich nicht beachtet werden.

Er macht den Arbeiter vom Unternehmer abhängig über das Arbeitsverhältnis hinaus und außerhalb desselben, und er setzt den Unternehmer in Stand, die Durchführung wichtiger Staatsgesetze zu hindern oder zu erschweren. Beide Nebenwirkungen sind vom Recht nicht gewollt; sie sind lediglich die, gewöhnlich nicht beachtete, Folge des für alle Privatverträge gültigen, nur durch wenige Ausnahmen eingeschränkten Satzes, daß jeder Teil das Recht hat, von einem Vertrag, den er geschlossen hat, nach Maßgabe der Vorschriften dieses Vertrags oder, falls nichts vereinbart ist, des Gesetzes zurückzutreten. Mit diesem Recht der Aufhebung speziell des Arbeitsvertrags, der Unterbrechung der Ständigkeit der Arbeit, müssen wir uns also nun befassen. Der Unternehmer hat dies Recht nicht etwa in höherem Grad als der Arbeiter; das Gesetz behandelt beide auch in dieser Beziehung vollständig gleich und als vollständig Gleiche.

Beide können den Arbeitsvertrag vierzehntägig kündigen; werden andere Kündigungsfristen vereinbart, müssen sie für beide Teile gleich sein (§ 122 Gewerbeordnung, § 67 des Handelsgesetzbuches). Das Gesetz will durch diese gemeinhin als ganz selbstverständlich bezeichnete Vorschrift den Mißbrauch verhindern, der früher vielfach bestand und wohl auch als ganz selbstverständliche Folgerung des Prinzips des freien Arbeitsvertrags bezeichnet wurde, daß nämlich der Unternehmer sich eine kürzere Kündigung vorbehielt, als er vom Arbeiter verlangte[1]). Der Arbeiter mußte vierzehn Tage oder vier Wochen oder noch länger vor seinem Weggang seinen Austritt anzeigen, weil sonst Störungen im Betrieb u. s. w. hätten eintreten können; der Unternehmer behielt sich — gleichfalls im Interesse des Betriebs — das Recht vor, den Arbeiter jederzeit oder nach ganz kurzer Kündigung zu entlassen, d. h. brotlos zu machen. Denn, wohl bemerkt, darum handelt es sich bei der Entlassung zwar nicht immer aber doch sehr häufig. Der Unternehmer ist Eigentümer der Produktionsmittel; der Arbeiter kann sich, wenn er besitzlos ist, Produktionsmittel nicht verschaffen; er kann auch ohne Produktionsmittel nicht arbeiten. Wenn der Unternehmer jemanden den Zutritt zu „seinen" Produktionsmitteln versagt, so schließt er ihn aus von der Arbeit, d. h., — wenn nicht den Umständen nach neue Arbeit leicht zu finden ist, — von dem einzigen vom Recht anerkannten Weg zum Erwerb („Fund" und „Aneignung", §§ 965, 958 Bürgerliches Gesetzbuch, rechnen als Ausnahmefälle nicht). Das geltende Recht verbietet nun, daß, wenn Fristen für die Entlassung, d. h. für den gegen den Willen des Arbeiters, durch die Entschließung

1) Die im H.G.B. § 68 von dieser Vorschrift gemachte Ausnahme zu Ungunsten der Handlungsgehülfen, die mindestens 5000 M. Gehalt haben, bestätigt nur die im Text angenommene Absicht des Gesetzgebers. Wer sich einen Gehalt von 5000 M. verschaffen kann, bedarf keines besonderen Schutzes!

des Arbeitgebers zu bewirkenden Ausschluß von der legitimen Erwerbsthätigkeit gesetzt werden, diese kürzer seien, als die Fristen für den freiwilligen Verzicht des Arbeiters auf die Arbeit.

Ist dies Recht gerecht? Ist es vernünftig und billig? Jeder Beamte, bis zum untersten Amtsdiener herab, weiß, daß er zwar seine Entlassung jederzeit nehmen, der Staat oder die Gemeinde aber sie ihm nicht jederzeit geben kann, sondern nur, wenn bestimmte, objektiv nachweisbare Gründe durch ein streng geregeltes Verfahren objektiv nachgewiesen sind. Und diese für die Staatsverwaltung und die nächstbeteiligten Vorgesetzten oft sehr unbequeme gesicherte Rechtsstellung ist eingeführt im Interesse der Unabhängigkeit der Beamten. Besteht aber nicht auch ein Interesse an der Unabhängigkeit der Staatsbürger, die nicht Beamte sind? Sind — vom Standpunkt der Allgemeinheit aus — die Interessen, welche durch die Erschwerung der Entlassung eines Arbeiters oder Commis verletzt werden, schwerwiegender, als diejenigen welche in Frage kommen, wenn z. B. der Kanzleidiener einer wichtigen Amtsstelle, ein der Begünstigung verdächtiger Gerichtsdiener, ein wenig wachsamer Eisenbahnbediensteter aus seiner Stelle entfernt werden soll?

Wir stehen hier offenbar an einem der schwierigsten Punkte der Untersuchung. Daß die völlig uneingeschränkte Möglichkeit, welche der Unternehmer hat, den Broterwerb des Arbeiters jeden Augenblick in Frage zu stellen, vom Unternehmer mißbraucht werden kann, um auf den Arbeiter einen Druck auszuüben, dem der fest angestellte Beamte nicht ausgesetzt ist, kann nicht geleugnet werden; daß der Arbeiter auf diese Art vom Unternehmer abhängig, in seiner persönlichen Freiheit beschränkt, an Ausübung seiner staatlichen Obliegenheiten behindert werden kann, ebensowenig. Die Fälle sind häufig, in denen Unternehmer, — nicht nur Großunternehmer, und nicht nur Unternehmer, die zu den politisch rechtsstehenden Parteien gehören, gedroht haben, daß derjenige entlassen würde, der eine bestimmte Zeitung liest, einem bestimmten Verein angehört, sich ohne Erlaubnis verheiratet u. s. w.; und ein „Schutz der Arbeitswilligen" gegen solche Drohungen existiert nicht!

Es genügt nicht, hierauf zu antworten, daß ja auch die Beamten vom Staat abhängig sind, der sie im Vorrücken beschränken, ihnen Titel und Orden vorenthalten kann; denn zunächst ist immerhin ein Unterschied, ob jemand durch Aussichten auf Belohnungen, oder durch Drohungen mit Entlassung gefügig gemacht wird; und sodann wird ein Unrecht nicht dadurch entschuldigt oder in Recht verwandelt, daß an anderer Stelle im Staat ein ähnliches verübt werden kann.

Es genügt auch nicht, wenn darauf hingewiesen wird, daß ja der Staat, wo er als Privatunternehmer auftritt, also allen nicht fest Angestellten gegenüber, dieselbe Macht der unbeschränkten Entlassung ausübt, die der Fabrikant oder Kaufmann seinem Personal gegenüber hat.

Die Frage ist ja eben, ob dieses Machtmittel, einerlei, wer es ausübt, überall mit dem sonstigen Gefüge unseres Staats- und Wirtschaftslebens vereinbar ist; und dieser Frage entgeht man auch nicht durch den Hinweis darauf, daß ja auch der Arbeiter den Arbeitsvertrag jederzeit lösen kann, daß also volle Gleichheit zwischen beiden Vertragsteilen bestehe. „Eine schöne Gleichheit! Was für den Reichen eine Kleinigkeit, bildet für den Armen ein unübersteigliches Hindernis; es ist die Gleichheit, welche dem schwachen Kinde dieselbe Last zu tragen auferlegt, wie dem starken Manne[1]." Der Arbeiter kann zunächst nicht jederzeit kündigen, weil die Gefahr, einen vierzehntägigen Lohn als Entschädigung zahlen zu müssen, für ihn eine sehr erhebliche Beschränkung darstellt, während dieser Geldbetrag für den großen Fabrikherrn nichts bedeutet). Zudem enthält aber die vom Unternehmer ausgehende Kündigung gerade das Moment nicht, durch das die vom einzelnen Arbeiter ausgehende charakterisiert wird:

Der Arbeiter, der dem Unternehmer kündigt, setzt sich von vornherein einer sehr erheblichen Gefahr aus, nämlich der, keine andere Stelle zu finden, d. h. brotlos zu werden; der Weggang des einzelnen Arbeiters bedeutet für den Unternehmer, je größer sein Betrieb ist, um so weniger. Der Unternehmer dagegen, der dem Arbeiter kündigt, riskiert nicht das Geringste, macht aber den gekündigten Arbeiter existenzlos, und zwar um so sicherer und um so nachhaltiger, je größer sein Betrieb ist.

Beide haben das gleiche „Recht"; d. h. beiden ist es gesetzlich unverwehrt, willkürlich zu kündigen und die Kündigung, d. h. die Auflösung des Arbeitsvertrages als Folge eines mißliebiges Handeln des anderen Teils zu setzen; nur daß der eine — der Unternehmer — diese Drohung, die Erklärung des einzelnen Arbeiters, er wolle aufhören, mit Achselzucken übergeht, und der Arbeiter sie als Beginn der Nahrungs- und Erwerbs- und Existenzlosigkeit fürchten muß. Der Unternehmer kann also durch die Drohung der Kündigung aus willkürlichem Grund den Arbeiter schrecken, beeinflussen, zu bestimmten Handlungen oder Unterlassungen nötigen; der Arbeiter kann es nicht. Ist es da gerecht, daß die Rechtsfolgen der willkürlichen Kündigung für beide Teile lediglich die gleichen, daß die Freiheit beider Teile zur Vornahme der willkürlichen Kündigung gleich uneingeschränkt ist?

Was zur Erklärung dieses Rechtsunterschieds gesagt wird, ist bekannt:

„Der Privatunternehmer muß in der Lage sein, seinen Betrieb beliebig zu führen, insbesondere ihn beliebig auszudehnen oder einzuschränken; er darf

---

1) So Ihering in der prächtigen Abhandlung: Reich und Arm im römischen Civilprozeß (Scherz und Ernst in der Jurisprudenz, S. 175 ff.), aus der alle die Theoretiker des Arbeiterrechts viel lernen können, die sich mit dem Hinweis auf die Rechtsgleichheit so stolz über alle Forderungen wegsetzen, die durch Aenderung des Rechts der thatsächlichen Unterdrückung des Lohnarbeiters im Arbeitsvertrag steuern wollen.

nicht an untaugliche oder ungehorsame Leute gebunden sein." Aber es handelt sich auch nicht darum, ihn in der Disposition über sein Unternehmen zu beschränken, sondern im Gegenteil darum, ob er das Recht, d. h. hier: die vom Staat und Gesetz für zulässig erkannte und deshalb geschützte Möglichkeit der willkürlichen Entlassung auch haben soll, wenn sein Betrieb unverändert fortgeht, die Leistungen des Arbeiters objektiv durchaus genügende sind, wenn also die Entlassung nachweislich oder nach Ueberzeugung aller Beteiligten aus Gründen erfolgt, die außerhalb des Arbeitsvertrags liegen.

Wer hierauf erwidert, daß die willkürliche Entlassung ein „selbstverständliches" und deshalb uneinschränkbares Recht des Unternehmers als Eigentümers der Produktionsmittel und des Produktes sei, der beweist nichts, sondern stellt ein Axiom auf. Axiome und Dogmen haben allerdings den Vorteil, daß sie nicht bewiesen zu werden brauchen; aber dafür versagt auch ihre Autorität gegenüber dem Ungläubigen und es läßt sich nicht übersehen, daß nicht nur die Arbeiter gegenüber dem Dogma von der Souveränität des Unternehmers, der Uebertragung des Satzes l'état c'est moi vom Staat in die Fabrik, längst ungläubig geworden sind.

Will man aber die heute vom Recht anerkannte schrankenlose Willkür bei der Entlassung und die nicht zu leugnende Möglichkeit des Mißbrauchs dadurch rechtfertigen, daß sich ja die Gründe, welche die Entlassung notwendig machen, nicht immer objektiv nachweisen ließen, daß bei den engen Berührungen, die insbesondere im Kleingewerbe zwischen Arbeiter und Meister bestehen, auch schon bloß subjektive Momente genügen müssen, um den Wechsel des Gehilfen zu gestatten, so wäre zunächst darauf hinzuweisen, daß unser Recht im übrigen davon ausgeht, daß „wichtige Gründe, die zur sofortigen Entlassung eines Angestellten berechtigen", stets auch objektiv nachweisbar sind. Kann der Richter entscheiden, ob ein Handelsgehilfe ohne oder aus „wichtigen Gründen" entlassen ward (§ 70 H.G.B.), und ob ein Dienstvertrag ohne oder aus wichtigen Gründen gekündigt ward (§ 626 B.G.B.), so muß er auch bei einem gewerblichen Arbeitsvertrag die gleiche Entscheidung treffen können. Will man dem Einzelrichter, der den Verhältnissen vielleicht zu fern steht, eine solche Entscheidung nicht anvertrauen, so ist die Zuziehung von Arbeitern und Arbeitgebern als Beisitzern das gegebene Auskunftsmittel. Die Berufung aber auf die allerdings vorhandenen Besonderheiten der Verhältnisse des Kleingewerbes kann doch nur einen Unterschied in der rechtlichen Behandlung der willkürlichen, d. h. ohne objektiv nachweisbaren Grund ausgesprochenen Entlassung rechtfertigen, je nachdem sie von einem Kleinmeister oder von einem Großunternehmer vollzogen wird. Diese Unterscheidung zu machen ist natürlich möglich, und sie wäre sachlich berechtigt, da ja von einem Uebergewicht das kleinen Handwerkers über den Gesellen kaum gesprochen werden kann.

Wollte man dann aber gegen die hiernach bezüglich der willkürlichen Auflösung des Arbeitsvertrags erforderte verschiedene Behandlung des Arbeiters und des Unternehmers, und des großen und des kleinen Arbeitgebers einwenden, daß hiermit die „Rechtsgleichheit" wenigstens soweit die Arbeitgeber Großunternehmer sind, verletzt würde, so wäre allerdings zu erwidern, daß die Rechtsgleichheit zwar selbstverständlich in der strengen Anwendung der Gesetze auf alle Staatsbürger besteht, daß aber die Gesetze falsch sind, wenn sie dieselbe Vorschrift unterschiedslos für alle Staatsbürger, ohne Rücksicht auf deren besondere Verhältnisse, maßgebend sein lassen. Die Gerechtigkeit ist blind; sie soll bei Anwendung des Gesetzes nicht nach der Person sehen, namentlich nicht den Mächtigeren begünstigen. Aber der Gesetzgeber ist sehend; er soll gewahr werden, ob die gleiche Vorschrift sich für alle eignet; und dem Gesetzgeber des Arbeitsvertrags ist gerade vorzuwerfen, daß er bisher nicht gesehen, nicht beachtet hat, wie die Anwendung der gleichen Vorschriften bezüglich der Lösbarkeit des Arbeitsvertrags thatsächlich die Freiheit des Arbeitsvertrags, die im Interesse der Freiheit der Persönlichkeit, der staatsbürgerlichen Gleichheit geschützt werden sollte, für den schwächeren Teil, d. h. wenigstens in Großbetrieben: für den Arbeiter aufgehoben hat. So lange dieser vom Recht geduldete — nicht positiv gewollte — Zustand besteht, sind die Arbeiter allerdings berechtigt, zu erklären, daß der freie Arbeitsvertrag ihnen den nötigen Schutz nicht gewährt; ehe aber nicht bewiesen ist, daß die, durch die willkürliche Entlassung vermittelte Unfreiheit der Arbeiter nicht im Weg des Gesetzes, durch Ergänzung der Vorschriften über den Arbeitsvertrag, geändert werden kann, ist der Nachweis nicht geliefert, daß das jetzt bestehende, auf den Arbeitsvertrag gegründete volkswirtschaftliche System prinzipiell verwerflich sei. So lange ist aber auch die Frage noch offen, ob es wirklich notwendig ist unter Verzicht auf jeden Versuch der Fortentwicklung des Arbeitsvertrags zu einem anderen System überzugehen, das allerdings den Unterschied zwischen Arbeiter und Unternehmer nicht kennt, von dem aber noch nicht erwiesen ist, ob es denn seinerseits nicht nur die notwendigen Garantien für die Prosperität der Volkswirtschaft im ganzen, sondern auch für den jetzt fehlenden Schutz der Individualität und der persönlichen Freiheit des Einzelnen gegenüber der Staatsgewalt geben kann.

Wir haben bisher nur eine Art der Auflösung des Arbeitsvertrags kennen gelernt: diejenige nämlich, die erfolgt, ohne daß das Verhalten des Arbeiters oder die herältnisse des Unternehmens sie rechtfertigten, rein aus Willkür des Unternehmers.

Sie ist ziffernmäßig die seltenste, vom Standpunkt des Gesetzgebers und des Staatsmannes die wichtigste. Vom Standpunkt des Gesetzgebers, weil es eine klaffende Lücke im Gesetz oder einen fundamentalen Mangel im Recht verrät, wenn die einzige Veranstaltung, durch welche Besitzlose ihr

Leben fristen können, durch die bloße Willkür des stärkeren Vertragschließenden jeden Augenblick beseitigt werden kann.

Vom Standpunkt des Staatsmannes, weil eben diese Lücke im Gesetz oder dieser Mangel im Recht leicht der Ausgangspunkt wird für eine mit den Grundlagen des Staatslebens unvereinbare Unterdrückung des schwächeren Teils der Staatsbürger durch den stärkeren.

Aber neben dieser Art der Auflösung des Arbeitsvertrages stehen noch andere: diejenige, die gleichfalls durch den Unternehmer erfolgt, aber aus zureichendem Grund, und diejenige, die durch den Arbeiter selbst erfolgt, ohne oder gegen den Willen des Unternehmers.

Der Unternehmer muß Arbeitsverträge, die er geschlossen hat, lösen, wenn sich sein Betrieb ändert oder wenn er den Betrieb einstellt[1]). Aenderung des Betriebes macht — wenigstens vielfach — andere Arbeitsleistungen notwendig; Einstellung des Betriebes macht alle Arbeitsverträge überflüssig. Beide Ereignisse bedeuten die Beseitigung der ersten Voraussetzung eines jeden Arbeitsvertrages: der Existenz einer Arbeitsgelegenheit; und beide Ereignisse können veranlaßt werden durch Umstände, gegen die der einzelne Unternehmer ohnmächtig ist. Letztere Thatsache mag beklagt, zu Angriffen gegen unsere gesamte Volkswirtschaft, zur Rechtfertigung der Versuche zu deren Aufbau auf anderen Grundlagen benutzt, aber sie muß als durch die Grundlagen der heutigen Volkswirtschaft thatsächlich gegeben anerkannt werden. Es kann sich also nicht darum handeln, den Unternehmer bezüglich der Kündigung in diesen Fällen zu beschränken, sondern nur darum, dem Arbeiter den Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages zu erleichtern und ihn gegen die Folgen der notgedrungenen Vertragslosigkeit zu schützen. Es ist sonderbar genug, daß man erst in den allerletzten Jahren angefangen hat, hierfür besondere, unter öffentlicher Autorität stehende Anstalten zu schaffen: die öffentliche Arbeitsvermittelung und die öffentliche Versicherung gegen Arbeitslosigkeit stehen untereinander und mit dem gesetzlichen Ausbau des Arbeitsvertrages in engstem Zusammenhang. Außerdem können aber auch hierher gerechnet werden alle Maßnahmen der Gesetzgebung, welche der Produktion größere Stetigkeit verleihen, indem sie den Absatz nach außen sichern (Handelsverträge) oder den Absatz im Innern heben, oder die Zusammendrängung der Arbeit auf wenige günstige Perioden hindern (Abkürzung des Arbeitstages, Beschränkung der Sonntagsarbeit). Auch die Fortschritte der Technik, welche Pausen im Arbeitsprozesse verhindern oder abkürzen, gehören hierher (z. B. technische Fortschritte im Bauwesen bezüglich Beleuchtung, Erwärmung, Austrocknen der Baustellen u. s. w.).

Der Unternehmer muß aber den Vertrag auch lösen können, wenn in der Person des Arbeiters sich Aenderungen ergeben: wenn dieser seine Pflicht

---

1) Vgl. Art. 16 des in Anlage 1 abgedruckten Genfer Gesetzes vom 10. Februar 1900.



versäumt, die bei Abschluß des Vertrages vorausgesetzten Kenntnisse nicht hat, arbeitsunfähig wird u. s. w. Die geltende Gewerbeordnung, welche auf dem — vorbehaltlich einer kurzen Kündigungsfrist — unbeschränkten willkürlichen Entlassungsrecht des Unternehmers basiert, geht nicht weit genug, wenn sie, gewissermaßen als Entschädigung des Arbeiters, dem Unternehmer die sofortige kündigungslose Entlassung nur beim Vorhandensein einiger weniger, genau und doch unpräcis aufgezählter Thatbestände gestattet (§ 123 G.-O.: Diebstahl, „beharrlicher“ Ungehorsam, „grobe“ Beleidigungen des Arbeiters gegen den Arbeitgeber u. s. w.).

Weit richtiger verfährt das Bürgerliche Gesetzbuch und das Handelsgesetzbuch, die „aus wichtigen Gründen“ jederzeit die sofortige kündigungslose Aufhebung des Arbeitsvertrages gestatten, wobei das Bürgerliche Gesetzbuch sogar noch für einzelne Arbeitsverträge eine höchst bemerkenswerte Erweiterung der Rechte des Unternehmers eintreten läßt. Hat nämlich der Arbeitnehmer, der „Dienstverpflichtete“ (§ 627 B. G. B.), ohne in dauerndem Dienstverhältnisse mit festen Bezügen zu stehen, Dienste höherer Art zu leisten, die auf Grund besonderen Vertrauens übertragen werden, so kann der Arbeitsvertrag beiderseits jederzeit, auch ohne das Vorhandensein wichtiger Gründe gelöst werden. Der Arbeiter macht sich aber schadenersatzpflichtig, wenn er ohne einen solchen wichtigen Grund zur Unzeit kündigt, so daß der „Dienstberechtigte“ sich die Dienste nicht anderweit beschaffen kann.

Wir werden auf die letztere Vorschrift noch zurückzukommen haben; sie erscheint uns — obwohl sie hier als eine Ausnahmevorschrift gegen gewisse Arbeiter auftritt — ein wichtiges und richtiges Prinzip auszudrücken. Einstweilen wird nur darauf aufmerksam gemacht, daß, außer der „unzeitigen“ Lösung eines Arbeitsvertrages schon jetzt auch — und zwar für alle Arbeitsverträge — diejenige zum Schadenersatz verpflichtet, die vom Arbeiter schuldhaft herbeigeführt, bezw. zu der der Unternehmer durch vertragswidriges Verhalten des Arbeiters veranlaßt ward (§ 628 Abs. 2 B.G.B.).

Es versteht sich von selbst, daß diese Vorschrift auch von dem hier eingenommenen Standpunkt aus durchaus gerechtfertigt erscheint.

Es bleibt nun noch die Auflösung des Arbeitsvertrags zu besprechen, die vom Arbeiter selbst hierbeigeführt wird. Die für sie geltenden Vorschriften des bürgerlichen Rechts verfolgen alle einen Gesichtspunkt: die staatsbürgerliche und soziale Gleichheit des Arbeiters mit dem Unternehmer soll dadurch zum Ausdruck gebracht werden, daß dem Arbeiter bei Lösung des Arbeitsvertrags keinerlei Schwierigkeit gemacht werden darf, der nicht auch der Unternehmer seinerseits unterworfen wäre. Der Unternehmer darf, wie bereits bemerkt, dem Arbeiter keine längere Kündigungsfrist auferlegen, als er selbst sie einhalten will; die gesetzliche Kündigungsfrist ist für beide Teile gleich (14 Tage), ebenso die „Entschädigung“, die der vertragstreue Teil fordern kann, auch ohne daß

es des Nachweises eines erlittenen Schadens bedarf (§ 124b Gewerbeordnung); die Gründe, aus denen der Arbeiter die sofortige, kündigungslose Aufhebung des Vertrags fordern kann, sind dieselben, ebenso genau und zugleich doch ebenso unpräcis aufgezählten, wie diejenigen, welche dem Unternehmer das Recht der sofortigen Entlassung verleihen (§ 123 Gewerbeordnung). Das Bürgerliche Gesetzbuch ändert hieran nur, darin, daß es den nicht gewerblichen Arbeitern — wie gleichfalls bereits bemerkt — dasselbe unbeschränkte Recht der jederzeitigen Vertragslösung „aus wichtigen Gründen“ verleiht, das es den „Dienstberechtigten“ zugesteht, und weicht von dem strengen Parallelismus seiner Vorschriften über die willkürliche Aufhebung des Arbeitsvertrags eigentlich nur und zwar zu Ungunsten des Arbeiters, durch jene Entschädigungspflicht ab, die es dem „mit höheren Diensten“ beschäftigten Arbeiter auferlegt, wenn er den Vertrag zwar aus wichtigen Gründen, aber zur Unzeit plötzlich aufhebt.

Nun stellt natürlich die gesetzliche Sicherung der gleichen Behandlung von Arbeiter und Unternehmer einen zweifellosen Fortschritt dar gegen die früheren Verhältnisse, unter denen die Arbeiter infolge der Zunftgewohnheiten, Dienstordnungen, Ortsgebräuche u. s. w. auch nach Aufhebung der Leibeigenschaft doch thatsächlich durch den Arbeitsvertrag auf lange Zeit hinaus gebunden waren, in schlechten Arbeitsplätzen ausharren mußten, zu unbilligen, harten, grausamen Dienstherren gewaltsam zurückgeführt werden konnten. Aber gleichwohl — und bei voller Anerkennung der Absicht des Gesetzes, das frühere Mißbräuche beseitigen will — erreicht der Gesetzgeber seine Absicht wirklich? Mißt er Arbeiter und Unternehmer mit gleichem Maß, indem er auf beide dieselben Vorschriften anwendet?

Man kann die Frage vielleicht bejahen, wenn man an den Arbeitsvertrag im Handwerk und Kleingewerbe denkt. Ein Geselle, den ein kleiner Handwerksmeister entließ, wird kaum 14 Tage bedürfen, um einen anderen Platz zu finden; die Drohung mit der Kündigung, die der Meister ausspricht, enthält nichts, was ihn schrecken könnte. Das herkömmliche Maximum der Entschädigung — der 14 tägige Lohn — erscheint hier oft viel zu hoch, weil der Betrag für den verklagten Kleinmeister unerschwinglich ist, und weil der Geselle, der es fordert, bei gutem Willen leicht schon früher andere Arbeit hätte erlangen können. Jedenfalls stellt der 14 tägige Lohn — Mk. 30 bis Mk. 40 — einen Betrag dar, der groß genug ist, um den kleinen Gewerbetreibenden von jeder leichtsinnigen Kündigung des Vertrags oder von jedem rechtswidrigen Verhalten, das dem Gesellen ein Kündigungsrecht geben könnte, abzuhalten.

Aber der Arbeiter, der von einem Großindustriellen plötzlich entlassen wird, ist nicht so wie der Schuhmachergeselle oder Kellner in der Lage, eine andere Arbeitsstelle zu finden, die ihn aufnimmt. Wenn sein „Arbeitgeber“, wie so häufig der Fall, selbst oder durch enge Beziehungen zu seinen Berufs-

genossen „die Branche beherrscht“, wird der Versuch, anderweit unterzukommen, überhaupt vergeblich sein, und der Entlassene ist zum Berufswechsel gezwungen. Und wenn der Arbeitgeber gar Krupp, Stumm oder ähnlich heißt, oder wenn das Arbeitsverhältnis mit einem Mietsverhältnis verbunden war — der Entlassene wohnte in einer zur Fabrik gehörigen Arbeiterwohnung —, dann mag er nur seine Habseligkeiten zusammensuchen, sein Bündel schnüren und für sich einen anderen Beruf, für Weib und Kind einen anderen Wohnort suchen. Die härteste Strafe des Altertums und des Mittelalters, die Verbannung, enthielt schließlich nicht mehr, als was heute jeder Großindustrielle, ja jeder Angehörige eines straff organisierten Unternehmerverbandes jeden Augenblick über jeden Arbeiter verhängen kann — wenn er ihm kündigt und 14 Tage Lohn zahlt. Und damit vergleiche man, daß ja auch der Arbeiter das Recht hat, innerhalb 14 Tagen zu kündigen!

Aber weiter: Die 14 Tage-Entschädigung ist „nur“ zu zahlen, wenn der Arbeitsvertrag sofort gelöst werden soll; sie fällt weg, wenn derjenige, der die Vertragsauflösung wünscht, warten kann. Der Großindustrielle ist hierzu meist in der Lage; er entfernt einen unbequemen Arbeiter, er zwingt ihn zum Verlassen des Wohnortes, zur Aenderung des Berufs, ohne auch nur einen Grund anzugeben, und doch ohne irgend welche Gesetzesverletzung kraft regelmäßiger Kündigung. Aber der Arbeiter, dem eine bessere Stelle winkt, den wichtige Familienrücksichten zur Aenderung der Arbeit zwingen, muß 14 Tage vorher kündigen oder auf die bessere Stelle, auf die Ausführung seines Beschlusses verzichten. 14 Tage Lohn sind für ihn unerschwinglich, für den Großunternehmer eine Bagatelle: die Androhung, eine solche Strafe zahlen zu müssen, bedeutet für den Arbeiter viel, für den gut situierten Unternehmer wenig, für viele Großindustrielle nichts; und gleichwohl fixiert das Recht ein für allemal: für Arbeiter wie für Unternehmer, — für den kleinsten Handwerker wie für den größten Industriellen, — für die Kündigung, durch welche ein dem Geist des Gesetzes zuwiderlaufender Zwang ausgeübt wird, und für diejenige, welche berechtigten Zwecken und Absichten dienen soll, — gleichmäßig die Summe, gegen deren Zahlung an den anderen Vertragsteil es erlaubt ist, den Arbeitsvertrag ohne weiteres aufzuheben. Es wäre fast ebenso gut gewesen, die jederzeitige Vertragsauflösung dem Großunternehmer zu gestatten und dem Kleinmeister und Arbeiter zu verbieten.

Denn die Möglichkeit, die der Arbeiter und der vermögenslose Unternehmer allerdings hat: den Vertrag zu brechen und nichts zu zahlen, sich auf seine Zahlungsunfähigkeit zu berufen, diese Möglichkeit kann doch juristisch nicht zur Entschuldigung oder Erklärung jener — nicht unparteiischen, sondern

schablonenhaften — Anwendung desselben Entschädigungssatzes [1]) auf so verschiedene Vertragsteile führen.

Man wird sich also, wie wir glauben, nach und nach daran gewöhnen müssen, zu Gunsten des Arbeiters ebenso mit dieser schablonenhaften Gleichheit zu brechen, wie das Bürgerliche Gesetzbuch — in dem oben besprochenen § 627 — bereits mit ihr zu Gunsten des Arbeitgebers gebrochen hat. Gilt doch auch z. B. auf dem Gebiet des Steuerwesens schon längst nicht die gleiche Heranziehung Aller, sondern die proportional stärkere Belastung des Stärkeren als das zu erstrebende Ziel.

Wenn dem Arbeiter das Recht gewahrt werden muß, die Chancen am Arbeitsmarkt für sich auszunutzen, so muß dem Unternehmer keineswegs das Recht, den Arbeiter brotlos zu machen, in gleichem Maße unbeschränkt und unbehindert zustehen, wenigstens nicht, solange sein Betrieb unverändert weiter geht und der Arbeiter seine Pflicht im Betrieb thut. Der Arbeiter hat, um sein Leben zu erhalten, nur *ein* Mittel, den Arbeitsvertrag; und um sein Los zu verbessern, um sein Leben nach eigener Wahl zu gestalten, wieder nur *ein Mittel*: die Auflösung des bestehenden und den Abschluß eines *anderen Arbeitsvertrags*. Für den Unternehmer dagegen ist der Arbeitsvertrag, den er mit „seinen Arbeitern" schließt, nur eine der vielen Abmachungen, die er zu treffen hat; und jeder einzelne Arbeiter bedeutet für ihn um so weniger, kann von ihm um so leichter ersetzt werden, je großartiger sein Geschäft entwickelt ist.

Dem Arbeiter müßte also die Auflösung des Arbeitsvertrags jederzeit gestattet sein, wenigstens wenn hierfür „wichtige Gründe" vorliegen; und dem Kleinmeister, dem Handwerker könnte, weil eben auch für ihn der einzelne Arbeitsvertrag eine ganz besondere Wichtigkeit hat, das gleiche Recht zugestanden werden.

Der Großindustrielle dagegen müßte der Thatsache Rechnung tragen, daß die unfreiwillige Auflösung des Arbeitsvertrags den Arbeiter um so mehr schädigt, je größer der Betrieb ist, dem er verpflichtet war; und er müßte sich demgemäß gefallen lassen, daß ihm eine weitgegriffene *Entschädigungspflicht* auferlegt wird überall, wo er ohne wesentliche, mit den volkswirtschaftlichen Aufgaben des Arbeitsvertrags zusammenhängende Gründe kündigt; und eine *Strafe*, wenn ihm nachgewiesen werden kann, daß die Kündigung erfolgte, *um* den Arbeiter in seinen staatsbürgerlichen Rechten zu beschränken oder *weil* der Arbeiter seine staatsbürgerlichen Pflichten in bestimmter Weise

1) Natürlich ist mir bekannt, daß sich auch eine Deduktion finden ließe, nach welcher der vertragsbrüchige Arbeiter zu *mehr* als dem herkömmlichen Entschädigungsmaximum des 14tägigen Lohnes verurteilt werden kann. Aber zu Gunsten des Arbeiters ist dies Maximum, gleich viel aus welchem Grund er entlassen ward, nicht zu erhöhen, weil ja der Unternehmer zweifellos stets auf 14 Tage kündigen kann.



ausübte. Ueber eine solche Forderung könnten am allerwenigsten diejenigen erstaunt sein, welche schon so oft eine Strafe für den Kontraktbruch des Arbeiters forderten; indessen sei ausdrücklich bemerkt, daß hier nicht an eine kriminelle Bestrafung, sondern an Geldstrafen gedacht wird, wie sie ja unser Recht wenigstens für einen hierher gehörigen Fall bereits kennt: Nach § 180 des Invaliditätsversicherungsgesetzes wird der Arbeitgeber, der einen Arbeiter in Ausübung eines durch jenes Gesetz ihm auferlegten Ehrenamtes beschränkt, mit Geldstrafe bis zu 300 Mark oder Haft bestraft. Es bedürfte nichts als der Ausdehnung und Verallgemeinerung dieser Vorschrift, um wenigstens einen guten Teil dessen, was in den bisherigen Ausführungen gefordert ward, zu verwirklichen. Die eingehenden Strafbeträge könnten passend zum Unterhalt der den Arbeitsvertrag ergänzenden öffentlichen Veranstaltungen, insbesondere der Arbeitsvermittelungsstellen und der Versicherungsanstalten gegen Arbeitslosigkeit verwandt werden. Ein Entwurf bezüglicher Bestimmungen ist von mir bereits vor längerer Zeit aufgestellt, in der Conrad'schen Zeitschrift für Nationalökonomie (III. Folge Band XIX Februarheft 1900) veröffentlicht und wird hier als Anlage 2 beigefügt.

V.

Fassen wir das Gesagte zusammen.

Wir haben gesehen, daß der Arbeitsvertrag in der Ausprägung, die ihm das heutige Recht — und zwar das Recht aller Kulturstaaten, nicht etwa nur Deutschlands — gegeben hat, zweifellos geeignet ist, das Fortschreiten der Volkswirtschaft nach allen Richtungen zu fördern; daß er aber keine Garantien dagegen giebt, daß nicht der eine Kontrahent — der Unternehmer — eine, durch die volkswirtschaftlichen Funktionen des Arbeitsvertrages nicht geforderte Autorität über den anderen — den Arbeiter — ausübt. Die hierdurch ermöglichte Herrschaft des Unternehmers über den Arbeiter, die Macht des ersteren, sich den Arbeiter außerhalb des Arbeitsvertrages gefügig zu machen, ist eine vom Gesetzgeber nicht beachtete, politisch höchst bedenkliche Nebenwirkung, die aber nicht dem Arbeitsvertrag an sich zuzuschreiben ist, sondern lediglich der unvollkommenen, lückenhaften Beordnung, die er im heutigen Recht bisher befunden hat.

Vom Standpunkt der besonderen Interessen des Unternehmers leistet der Arbeitsvertrag nicht nur das Erforderliche, sondern verschafft ihm sogar eine maßgebende Stellung im Staat und die Möglichkeit, den Arbeiter in allen ihm wichtigen Angelegenheiten, auch solchen persönlicher Art, sich dienstbar zu machen. Die Arbeiterkoalitionen sind zwar bis zu einem gewissen Grad geeignet, diese übermächtige Position des Unternehmers zu schwächen, indem sie ihn zwingen, die Arbeitsbedingungen und die Bedingungen der Auf-

lösung des Arbeitsvertrags nicht allein durch Individualvertrag, sondern auch, wenigstens soweit allgemeine Interessen aller Arbeiter in Frage kommen, durch Kollektivvertrag zu ordnen. Die Arbeiterassociationen sind aber bisher vom Recht noch nicht anerkannt; insoweit nicht die Unternehmer freiwillig mit den Arbeitern verhandeln, sind diese daher zur Durchführung ihrer Forderungen allein auf die wirtschaftliche Obstruktion, den Strike, angewiesen; und die Unternehmer können hierauf, wenn eine Einigung nicht zustande kommt, — wieder, weil das Recht einen geordneten Weg zur Entscheidung von Kollektivstreitigkeiten nicht kennt, — nur wiederum mit der wirtschaftlichen Obstruktion, der Aussperrung, antworten. Es ist im höchsten Interesse vor allem auch der Unternehmer selbst, daß dieser Zustand eines ungeordneten Fehdewesens durch rechtliche Anerkennung der Berufsorganisationen der Arbeiter und gesetzliche Festsetzung des Verfahrens zur Beilegung von Kollektivstreitigkeiten beseitigt werde.

Schwerer, zahlreicher und unmittelbarer ins Auge fallend sind die Schattenseiten, die der freie Arbeitsvertrag für den Arbeiter aufweist; es ist wohl begreiflich, wenn die Arbeiter über diesen Nachteilen vielfach die großen Vorteile vergessen, die der freie Arbeitsvertrag, selbst in seiner jetzigen Form, auch für sie bietet, und wenn sie ihre Anstrengungen eine Zeit lang mehr darauf gerichtet haben, den Arbeitsvertrag durch ein unbekanntes, erst zu schaffendes anderes System der Volkswirtschaft zu ersetzen, als auch die Untersuchung, ob sich nicht der Arbeitsvertrag selbst verbessern und ergänzen lasse. Es ist unumwunden zuzugestehen, daß der Arbeitvertrag derzeit eine Tendenz hat, den Arbeitslohn niedriger und die Arbeitszeit länger zu gestalten, als die gerechtfertigten Ansprüche der Arbeiter an ihre und ihrer Angehörigen Lebenshaltung und Lebensführung es fordern, und daß er den Arbeitern die notwendige Stetigkeit und Sicherheit der Erwerbsgelegenheit nicht gewährt. Der Arbeiter, der seinen Verhältnissen nach weniger Lohn bedarf und weniger Ansprüche auf freie Verfügung über seine Zeit macht, ist dem Unternehmer willkommener. Nicht nur der körperlich schwächere Arbeiter, sondern auch derjenige mit Familie, mit eigenen geistigen Bedürfnissen, mit lebhafterem Interesse an Staat und Gemeinde wird hierdurch genötigt, seine Ansprüche nach Maßgabe derjenigen des Bedürfnisloseren herabzustimmen, insbesondere bei seiner Lohnforderung die Kosten aller Gebräuche außer acht zu lassen, die nicht regelmäßig, also möglicherweise nicht während der Dauer des jetzt beginnenden Arbeitsvertrages eintreten. So reguliert sich der Arbeitslohn meist nur nach den ordentlichen Ausgaben von Arbeitern mit geringer Familie. Außerordentliche Ausgaben bleiben ungedeckt, müssen von der Armenpflege übernommen oder auf Kosten, d. h. durch an sich unzulässige Beschränkung, der ordentlichen Ausgaben ihre Deckung finden. Ebenso reguliert sich die Arbeitszeit nach den Anforderungen, welche an die körperlich kräftigsten Arbeiter gestellt werden können, und ohne Berücksichtigung der gelegentlichen Unterbrechungen, zu welchen jene Minderzahl der Arbeiter ge-

zwungen ist, die sich an öffentlichen Angelegenheiten zu beteiligen berufen werden. Endlich aber kann die allein durch den Abschluß eines Arbeitsvertrages gewährleistete Arbeitsgelegenheit jeden Augenblick durch die bloße Willkür des Unternehmers unterbrochen werden, und der Unternehmer, mag er ein konservativer Großindustrieller oder ein sozialdemokratischer Zeitungsverleger sein, ist vielfach in der Lage, durch die Drohung, diese Unterbrechung eintreten zu lassen, in jeder ihm beliebigen Angelegenheit auf die freie Entschließung „seiner" Arbeiter einzuwirken.

Hilfe gegen diese Mißstände kann bis zu einem gewissen Grade durch den, auf das Vorhandensein starker Arbeiterassociationen basierenden kollektiven Arbeitsvertrag geboten werden. Der kollektive Arbeitsvertrag kann aber seiner Natur nach wesentlich nur die besonderen Verhältnisse einzelner Gewerbe oder besondere lokale Bedürfnisse beordnen; zur Korrektur der Rechtsentwickelung, die durch den freien Arbeitsvertrag an sich, unabhängig von den speciellen Bedürfnissen einzelner Berufe oder Orte, gegeben ist, bedarf es des gesetzlichen Zwanges und dauernder Einrichtungen, die unabhängig vom Willen Einzelner und vom Uebereinkommen berufsgenossenschaftlicher und gewerkschaftlicher Verbände sind.

Zur Beseitigung der jetzt vorhandenen Mängel des Arbeitsvertrages bedarf es daher — außer und abgesehen von der thunlichsten Ausbildung und Fortführung der speciellen sog. Fabrik- oder Arbeiterschutz-Gesetzgebung

1. der Erleichterung der kollektiven Vertragsbildung, also Anerkennung der Handlungsfähigkeit und Vermögensfähigkeit der Arbeiterorganisationen und Definierung, ihres Rechts zur Vertretung der Arbeiter.

2. der Regulierung des Arbeitslohnes, sowohl durch Einrichtungen, welche die Deckung der außerordentlichen — für den einzelnen Arbeiter nicht mit Sicherheit und in unbestimmter Höhe auftretenden — Ausgaben bezwecken, als durch solche Einrichtungen, die den besonderen Bedürfnissen der verheirateten und der geistig besonders strebsamen Arbeiter dienen. Ob diese Einrichtungen von den Arbeitgebern allein unterhalten werden (wie es z. B. bei der berufsgenossenschaftlichen Unfallversicherung der Fall ist) oder ob sie nach Art der Kranken- und Invaliditätsversicherung vermittelst Beiträgen der Arbeiter und Arbeitgeber organisiert sind, oder ob sie direkt von den öffentlichen Verbänden unterhalten werden (Gewährung von Schulgeldfreiheit, Lehrmitteln, freiem Frühstück, Begründung von Lesehallen, öffentlichen Vorträgen, Volksbibliotheken u. s. w.) ist prinzipiell einerlei; die Art der Aufbringung der Mittel kann keinenfalls über die Art der Verwaltung entscheiden, die stets unter Mitwirkung der Nächstbeteiligten, also nicht nur der Unternehmer, sondern auch der Arbeiter vor sich gehen muß.

3. Des weiteren bedarf es der gesetzlichen Regulierung der Arbeitszeit; weniger vielleicht im Interesse der Gesundheit der Arbeiter (hygieinischer

Normalarbeitstag, dessen Länge in den einzelnen Berufen naturgemäß verschieden sein kann) und im Interesse der allgemeinen Lebenshaltung der Arbeiter und ihres Familienlebens (sozialer Normalarbeitstag) — da hier der kollektive Arbeitsvertrag fast stets zur Verhütung der schlimmsten Mißbräuche genügen wird — als vor allem zum Schutz der vom Gesetz gewollten Teilnahme der Arbeiter an den öffentlichen Angelegenheiten. Die z. B. im Gewerbegerichtsgesetz enthaltene Bestimmung, daß die Beisitzer für ihre Zeitversäumnisse Entschädigungen erhalten sollen, die nicht zurückgewiesen werden dürfen (§ 18 des Gewerbegerichtsgesetzes) genügt für sich allein noch nicht, solange nicht auch die Vorschrift des § 180 des Invaliditätsversicherungsgesetzes ausgedehnt ist und Strafe auf jedes Verhalten setzt, das geeignet ist, dem Arbeiter die Erfüllung öffentlicher Verpflichtungen unmöglich zu machen, sei es durch Verweigerung des Urlaubs, sei es durch Drohung mit Entlassung u. s. w. Daß Ausnahmen von solchen Bestimmungen für besondere Fälle (besonders eilfertige Arbeiten, Notarbeit u. s. w.) ebenso möglich sind, wie Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit, bedarf keiner Darlegung. Ebenso könnten sehr wohl auch Vorschriften bestehen, welche der gleichzeitigen Annahme mehrerer, in die Arbeitszeit fallenden Ehrenämter entgegenwirken.

4. Endlich bedarf es der Sicherung der Ständigkeit des Arbeitsvertrags, einerseits durch die, auf das Gedeihen der Produktion im allgemeinen abzielenden Maßregeln der Volkswirtschaft, sodann durch Organisierung von Anstalten, welche den Abschluß eines anderen Arbeitsvertrags erleichtern (öffentliche Arbeitsvermittelungsstellen) oder die Nachteile der Vertragslosigkeit mindern (Arbeitslosenversicherung), endlich aber auch „zum Schutz der Arbeitswilligen“ gegen willkürliche, durch den Gang des Betriebs nicht geforderte und durch das Verhalten des Arbeiters nicht notwendig gemachte Entlassung einer entsprechenden Aenderung des heute gültigen positiven Rechts.

Es muß ein richterliches Verfahren — z. B. vor dem Gewerbegerichte — über die Gründe zulässig sein, aus denen der Unternehmer den Arbeitsvertrag gelöst hat, und zwar auch dann, wenn der Auflösung die gesetzliche oder vertragsmäßige Kündigung vorausging. Gelangt das Gericht zur Ueberzeugung, daß für die Lösung Gründe maßgebend waren, die mit den volkswirtschaftlichen Zwecken und Aufgaben des Arbeitsvertrags nichts zu thun haben, die also weder zusammenhängen mit den geschäftlichen Dispositionen des Unternehmers, noch mit der Geschäftslage des Unternehmens, noch mit den Leistungen des Arbeiters, so müssen sich hieran, wenigstens im Großbetrieb, Nachteile für den Arbeitgeber knüpfen, die sowohl in einer ausgedehnten Entschädigungspflicht gegen den entlassenen Arbeiter, als unter Umständen, wenn die geschehene Kündigung sich als Bestrafung des Arbeiters für dessen politisches Verhalten u. s. w. darstellt, in Strafen bestehen können.

Wir sind hiermit am Schlusse unserer Erörterungen angelangt. Dieselben beruhen sämtlich auf einer Voraussetzung: der Arbeiter hat Anspruch auf mehr als den notdürftigen Lebensunterhalt; er hat ein Recht auf Anteilnahme an den höheren Kulturgütern, auf Entwicklung seiner Persönlichkeit, auf Mitarbeit an den öffentlichen Angelegenheiten. Der Arbeitsvertrag darf nicht zum Werkzeug werden, um ihn dieser Rechte zu berauben.

Wer diese Voraussetzung für falsch erklärt, wer den Arbeiter nur als Werkzeug des Unternehmers und als natürlichen Untergebenen desselben betrachtet, wird natürlich keine der im obigen formulierten Wünsche billigen können, wird schon in der Aufstellung derselben einen verwerflichen Versuch erblicken zur Erhöhung der Begehrlichkeit des Arbeiters und zur Erweckung fruchtloser und unerfüllbarer Erwartungen.

Wer umgekehrt jene Voraussetzung zugiebt, muß auch — welcher Partei immer er angehöre — zugeben, daß sich eine Betrachtung des Arbeitsvertrags nicht mit der Kritik einiger Rechtssätze, mit der Forderung der Hinzufügung einiger neuen Paragraphen zu den vorhandenen begnügen darf. Es handelt sich bei dem Arbeitsvertrag, anders als bei dem Darlehen oder dem Kauf, oder irgend einem Vertrag des bürgerlichen Rechts, nicht um ein einzelnes Rechtsgeschäft, das so oder so geordnet sein kann, sondern, um das am ersten Anfang dieser Schrift gebrauchte Bild zu wiederholen, um einen der Grundpfeiler unseres ganzen wirtschaftlichen Systems.

Dieser Pfeiler ist zur Zeit zu schwach, um eine Volkswirtschaft zu tragen, welchen den in den letzten Jahrzehnten wach gewordenen Ansprüchen der nicht besitzenden Bevölkerung genügt. Man hat die Wahl, ihn zu belassen wie er ist, muß aber alsdann sich mit der Gefahr fortwährender Schwankungen und Erschütterungen, ja des Zusammenbruches des gesamten gesellschaftlichen Gebäudes vertraut machen, oder ihn zu verstärken. Den dritten Weg, — die Unbemittelten zu der früheren Anspruchslosigkeit und Unterwürfigkeit unter die Besitzenden zurückzuführen, — kann jedenfalls Niemand gehen wollen, der diese Ansprüche selbst für berechtigt, für mit der theoretischen Grundlage unseres Staatsgebäudes übereinstimmend hält; und der Weg wäre auch aussichtslos.

Und die Versuche, die hiernach nicht zur Beseitigung, sondern zur Fortentwicklung des Arbeitsvertrags gemacht werden, mögen vielleicht von den einen, die einen vollständigen Neubau des jetzigen Gesellschafts- und Staatsgebäudes wünschen, für reaktionär, von den anderen, denen der jetzige Zustand bequem ist und die von dem Umbau Störungen befürchten, umstürzlerisch gescholten werden. Für uns sind sie demokratisch, nicht im Sinn des Programms einer einzelnen politischen Partei, sondern in der eigentlichsten Bedeutung des Worts: weil sie dringende Bedürfnisse des größeren Teils der Staatsbürger zum Ausgangspunkt und das Beste des ganzen Volkes zum Ziel haben.

Anlage I.

Gesetz des Kantons Genf vom 10. Februar 1900, betreffend: Gesetzliche Regelung der Arbeitstarife und Schlichtung von Streitigkeiten in betreff der Arbeitsbedingungen.

Art. 1. In Ermangelung besonderer Vereinbarungen werden die Arbeitsbedingungen bei einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis durch die Uebung (l'usage) bestimmt.

Die gemäß dem gegenwärtigen Gesetze aufgestellten Tarife und allgemeinen Arbeitsbedingungen sind wie die Uebung verbindlich.

Art. 2. Die Tarife und Bedingungen werden in jeder Berufsgruppe (corps de métier) festgestellt:

a) durch gemeinsames Einverständnis zwischen den Arbeitgebern und Arbeitern in Gemäßheit der Bestimmungen dieses Gesetzes;

b) sofern ein Einverständnis nicht vorhanden, durch Schiedsrichter, nämlich durch die Zentralkommission der Gewerbeschiedsgerichte und die Delegierten der Arbeitgeber und Arbeiter nach einem vorausgegangenen Vergleichsversuch vor dem Staatsrat. Diese Delegierten müssen dem beteiligten Gewerb angehören.

Art. 3. Zur Feststellung der Tarife und Bedingungen in jeder Berufsgruppe sind befugt:

1. Die Arbeitgeber- und Arbeiterverbände, welche regelrecht im Handelsregister eingetragen und deren Statuten vom Staatsrat genehmigt worden sind. Diese Genehmigung wird erteilt, sofern

a) die Statuten nichts enthalten, was gegen die Gesetze und namentlich gegen die Freiheit der Arbeit verstößt;

b) dieselben zu jeder Zeit auf Verlangen der Mehrheit revidiert werden können;

c) alle Glieder der Profession das Recht haben, der Vereinigung beizutreten, und das Komitee durch die Mehrheit der Mitglieder der Vereinigung gewählt wird.

2. In Ermangelung eines Fachvereines die Arbeitgeber und Arbeiter, die seit mehr als drei Monaten in Genf ansässig sind.

Uebereinkunft der Interessenten (accord des intéressés).

Art. 4. Zur giltigen Feststellung der Tarife und Bedingungen in jeder Berufsgruppe haben die Arbeitgeber- und Arbeiterverbände mittels Kundmachungen wenigstens drei Tage vorher Plenarversammlungen ihrer Verbände einzuberufen.

In Ermangelung einer Arbeitgeber- oder Arbeiterorganisation beruft der Staatsrat auf schriftliches Verlangen eines Fünftels der in die Wählerliste eingetragenen Arbeiter oder Arbeitgeber des Gewerbes Plenarversammlungen der Interessenten ein.

Diese Versammlungen ernennen beiderseits und in geheimer Abstimmung ihre Vertreter in gleicher Zahl, nämlich 7 Arbeitgeber und 7 Arbeiter, sofern nicht eine geringere Zahl vereinbart wird. Nur diejenigen können zu Delegierten ernannt werden, welche vor

ihrer Wahl wenigstens 18 Monate — sei es in einer oder mehreren Perioden — in Genf in dem Gewerbszweige gearbeitet haben. Sie werden aus den Schweizerbürgern gewählt und nur, wenn diese in ungenügender Zahl vorhanden sind, aus den Landesfremden.

Wenn mehrere gleichartige Vereinigungen regelrecht und gemäß dem Artikel 3 des gegenwärtigen Gesetzes konstituiert sind, so hat jede das Recht, eine Anzahl Delegierte, proportional ihrer Mitgliederzahl, zu entsenden.

Der Mitgliederbestand (l'état nominatif) der Verbände oder in Ermangelung solcher der bestandenen Arbeitgebern und Arbeitern im Gewerbe wird im vornherein von der Zentralkommission der Gewerbegerichte festgestellt, welche gegebenenfalls die verhältnismäßige Zahl für die verschiedenen Delegierten festsetzt.

Art. 5. Die Entscheidungen der so ernannten Vertreter werden mit Dreiviertelmehrheit der Delegierten gefällt, im Protokoll niedergelegt, in vier Exemplaren ausgefertigt und von den Zustimmenden unterzeichnet.

Je ein Exemplar bleibt in den Händen der Arbeitgeber- und Arbeiterdelegierten, die beiden anderen werden, das eine in der Kanzlei des Gewerbegerichts und das andere beim Handels- und Industriedepartement hinterlegt, wo sie den Interessenten zur Einsicht aufliegen.

Art. 6. Die so festgestellten Tarife und Bedingungen bleiben für die in denselben festgesetzte Dauer, höchstens aber fünf Jahre in Kraft. Der Ablauf ihrer Geltungsdauer hat mit dem Ende eines Kalenderjahres zusammenzufallen.

Sie erneuern sich stillschweigend von Jahr zu Jahr, sofern nicht wenigstens ein Jahr vor Ablauf gekündigt wird. Indessen können durch gütliche Vereinbarung zwischen den Delegierten der Arbeitgeber und der Arbeiter die Geltungsdauer des Tarifes und seine Kündigungsfrist auf weniger als ein Jahr beschränkt werden.

Art. 7. Bis zur Annahme eines neuen Tarifes behält der alte seine Anwendbarkeit.

Vermittelungsversuche (Tentative de conciliation).

Art. 8. Sofern eine Einigung zwischen den Interessenten nicht zustande kommt, muß auf Ansuchen der einen oder anderen Partei ein Vermittelungsversuch vor dem Staatsrat stattfinden, welcher zu diesem Zwecke eines oder mehrere seiner Mitglieder abordnet.

Art. 9. Das Gesuch muß in schriftlicher Form eingereicht werden und enthalten:

a) Namen, nähere Bezeichnung und Domizil der Vertreter der beiden Parteien;

b) den Streitpunkt.

Art. 10. Der oder die Delegierten des Staatsrates berufen die Delegierten der Arbeitgeber und Arbeiter ein und versuchen die in Art. 5 vorgesehene Mehrheit zu erzielen. Andererseits wird die Nichteinigung durch ein Protokoll konstatiert, von welchem ein Exemplar der Zentralkommission der Gewerbeschiedsgerichte übergeben wird.

Art. 11. Wenn eine Streitigkeit in einer Berufsgruppe ausbricht, deren Mitglieder nicht organisiert sind, so beruft der Staatsrat die Interessenten behufs Namhaftmachung ihrer Delegierten nach den Bestimmungen des Art. 4 ein.

Art. 12. Sofern eine der Parteien sich weigert, ihre Delegierten zu ernennen, oder wenn Schwierigkeiten betreffs der Wahl derselben oder der Aufteilung auf die verwandten Organisationen entstehen, so konstatieren der oder die Delegierten des Staatsrates die Nichteinigung und verfahren nach Art. 10.

Schiedsgerichte (Arbitrage).

Art. 13. Die Zentralkommission der Gewerbeschiedsgerichte (la commission centrale des Prud'hommes) hat sich innerhalb sechs Tagen Empfang des Protokolls, welches die Nichteinigung konstatiert, zu versammeln und beruft ihrerseits die beizuziehenden Delegierten ein.

Wenn auch dann noch eine der Parteien sich weigert, ihre Delegierten zu ernennen, oder wenn die Schwierigkeit betreffs ihrer Wahl nicht behoben werden konnten, so ernennt die Zentralkommission der Schiedsgerichte dieselben von amtswegen. In der Versammlung entscheidet die Mehrheit der anwesenden Mitglieder in geheimer Abstimmung über die Forderungen der Parteien.

Wenn das eine oder andere Mitglied der Zentralkommission der Schiedsgerichte der in den Streit verwickelten Profession angehört, so ergänzen die übrigen Mitglieder der Kommission die nötige Zahl der Schiedsrichter von amtswegen aus jener Gruppe (Arbeitsgeber oder Arbeiter), welcher das zu ersetzende Mitglied angehört.

Präsident und Sekretär der Zentralkommission der Schiedsgerichte üben die ihnen zukommenden Funktionen aus.

Art. 14. Diese Schiedsrichter können jedoch für Professionen, für welche noch kein Tarif besteht, einen solchen erst wenigstens sechs Monate nach ihrem Spruche in Kraft treten lassen, es sei denn, daß sich die Parteien gemeinschaftich für eine kürzere Frist aussprechen.

In Ermangelung besonderer Vereinbarungen dienen die so festgestellten Regeln (l'usage ainse déterminé) den kompetenten Gerichten als Grundlage für die Beurteilung der ihnen unterbreiteten Spezialfälle.

Jeder Schiedsrichter hat das Recht auf die Präsenzgelder, die dem Gewerbegericht gezahlt werden und wird bei ungerechtfertigter Abwesenheit durch die Zentralkommission der Gewzrbegerichte mit einer Buße von Frks. 50 belegt.

Sonstige Reklamationen und Konflikte.

Art. 15. Während der Geltungsdauer eines Tarifes darf zum Zwecke einer Tarifabänderung keine allgemeine Arbeitsunterbrechung verfügt werden, weder durch die Arbeitgeber noch durch die Arbeiter.

Art. 16. Sofern durch Einführung eines neuen Produktionsverfahrens eine Abänderung oder Ergänzung des in Kraft befindlichen Tarifes notwendig wird, ist der Vorgang derselbe wie bei Feststellung eines neuen Tarifes.

Art. 17. Wenn sich sonstige Reklamationen oder Konflikte ergeben, aus deren Natur eine allgemeine oder teilweise Arbeitsunterbrechung, Verrufserklärung 2c. entstehen könnte, so gelangt das in den Artikeln 5—14 dieses Gesetzes vorgesehene Verfahren zur Anwendung.

Strafbestimmungen.

Art. 18. Jeder Aufruf zu einer teilweisen oder allgemeinen Arbeitsunterbrechung (suspension de travail) unter Verletzung eines bestehenden Tarifes oder gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes wird mit Polizeistrafen geahndet, unbeschadet der in Art. 106 des Strafgesetzes vorgesehenen Strafen und aller anderen zivil- und strafrechtlichen Bestimmungen der bestehenden Gesetze.

Der Verleger und Drucker können in die nämlichen Strafen verfällt werden.

Schlußbestimmungen.

Art. 19. Der Staatsrat erläßt das zur Durchführung dieses Gesetzes notwendige Reglement.

Art. 20. Die letzten zwei Alinea (5 und 6) des Art. 74 des Gesetzes über die Gewerbe-Schiedsgerichte vom 12. Mai 1897 werden aufgehoben.

Anlage II.

Entwurf gesetzlicher Bestimmungen
über die Auflösung gewerblicher Arbeitsverträge (erstmals veröffentlicht und erläutert in meinem, in Conrad's Jahrbüchern für Nationalökonomie, III. Folge, Band XIX. (Februarheft 1900) erschienenen Aufsatz: Der Schutz der Arbeitswilligen).

§ 1. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Gesellen und Gehilfen und ihren Arbeitgebern wird entweder auf bestimmte oder auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Als auf bestimmte Zeit abgeschlossen gilt auch dasjenige Arbeitsverhältnis, dessen Endtermin nicht durch einen bestimmten Tag oder den Ablauf einer bestimmten Frist, sondern durch die Vollendung eines bestimmten Werks oder einer bestimmten Arbeitsleistung bezeichnet ist.

§ 2. Ist das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen, kann es von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

Löst der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in einer Art, daß der Arbeiter sich anderweite Arbeit nicht beschaffen kann, so hat er dem Arbeiter den daraus erwachsenden Schaden zu ersetzen, es sei denn, daß ein wichtiger Grund für die unzeitige Kündigung vorliegt, der dem Arbeitgeber ohne sein Verschulden nicht vorher bekannt gewesen ist.

Veranlaßt ein Teil schuldhafterweise den anderen zur Kündigung, so kann er zur Zahlung einer Buße an den anderen Teil und außerdem zur Zahlung einer Strafe zu Gunsten einer öffentlichen zur Unterstützung Arbeitsloser bestimmten Anstalt verurteilt werden.

§ 3. Die Entschädigung im Fall des § 2 Abs. 2 beträgt höchstens den Betrag eines zweiwöchentlichen Arbeitsverdienstes.

Arbeitgeber, die — unter Einrechnung des Entlassenen — zur Zeit der Entlassung nur 2 Gesellen oder Gehilfen beschäftigen, sind zur Zahlung einer Entschädigung wegen unzeitiger Kündigung nicht verpflichtet.

§ 4. Daß ein Teil die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schuldhafterweise veranlaßt hat, wird insbesondere angenommen,

I. 1) wenn der Arbeitgeber oder sein Vertreter sich Thätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen die Arbeiter oder gegen ihre Familienangehörigen zu schulden kommen lassen;

3) wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter oder Familienangehörige derselben die Arbeiter oder deren Familienangehörige zu Handlungen verleiten oder mit den Familienangehörigen der Arbeiter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten laufen;

4) wenn der Arbeitgeber den Arbeitern den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt, bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt, oder wenn er sich widerrechtlicher Uebervorteilungen gegen sie schuldig macht,

5) wenn bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit der Arbeiter einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Arbeitsvertrages nicht zu erkennen war.

II. 1) wenn die Arbeiter bei Abschluß des Arbeitsvertrags den Arbeitgeber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;

2) wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betruges oder eines liederlichen Lebenswandels sich schuldig machen;

3) wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrage ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;

4) wenn sie der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgehen;

5) wenn sie sich Thätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seine Vertreter zu schulden kommen lassen;

6) wenn sie einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschändigung zum Nachteil des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen;

7) wenn sie Familienangehörige des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder mit Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen.

III. Als schuldhaftes Herbeiführen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann es auch betrachtet werden, wenn der Arbeitgeber die Auflösung ohne einen im Arbeitsverhältnis liegenden Grund wegen eines Verhaltens des Arbeiters außerhalb der Arbeitsstunden eintreten läßt, das weder gegen das Gesetz noch gegen die guten Sitten verstößt.

§ 5. Die Buße, die der Arbeiter zu zahlen hat, wenn er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schuldhaft veranlaßt, obenso diejenige solcher Arbeitgeber, die zur Zeit der Entlassung höchstens 2 Gesellen oder Gehilfen, einschließlich der Entlassenen, beschäftigen, beträgt höchstens den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohns eines gewöhnlichen Taglöhners; die der übrigen Arbeitgeber höchstens die eines dreimonatlichen Arbeitsverdienstes des entlassenen Arbeiters.

Die Erkennung einer Buße schließt die einer Entschädigung wegen unzeitiger Auflösung (§ 3) aus.

Die Strafe kann sowohl neben der Buße und — falls ein Arbeiter die Zuerkennung einer Entschädigung vorzieht — neben dieser erkannt werden, als auch — in denjenigen Fällen, in welchen die schuldhafte Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem anderen Teil Nachteil nicht verursacht hat, für sich allein. Sie kann, je nach Umständen des Falles, von 5 Mk. bis 500 Mk. betragen, jedoch für Arbeiter nie mehr als den doppelten Betrag ihres Wochenlohns.

Auf eine Strafe von mindestens 300 Mk. ist stets zu erkennen, wenn die Entlassung erfolgt ist, weil der Entlassene ein durch ein auf das Arbeitsverhältnis bezügliches Gesetz ihm übertragenes Ehrenamt bekleidete, oder außerhalb der Arbeitszeit seine öffentlichen Rechte oder bürgerlichen Pflichten in einer den Arbeitgeber nicht beleidigenden Weise ausübte.

§ 6. Ist das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so kann es vor Ablauf dieser Zeit nur dann gekündigt werden, wenn hierzu ein wichtiger Grund vorliegt.

§ 7. Kündigt ein Teil das auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen in einer Art, daß der andere sich andere Arbeit oder einen anderen Arbeiter nicht beschaffen kann, so hat er dem anderen den hieraus entstehenden Schaden zu

ersetzen, es sei denn, daß ein wichtiger Grund für die unzeitige Kündigung vorliegt, und die vorherige Benachrichtigung von der beabsichtigten Auflösung ihm ohne sein Verschulden unmöglich gewesen ist.

Ein Beweis über die Höhe des erlittenen Schadens braucht nicht geführt zu werden, insofern nicht mehr als der Betrag des Wochenlohnes eines gewöhnlichen Taglöhners verlangt wird.

§ 8. Als wichtiger Grund, bei dessen Vorhandensein das Arbeitsverhältnis ohne Nachteil und ohne daß es einer vorherigen Mitteilung bedarf, aufgegeben werden kann, gilt insbesondere ein Verhalten des anderen Teils, daß ein schuldhaftes Auflösen des Arbeitsverhältnisses tm Sinne des § 4 darstellt.

Als wichtiger Grund kann für Arbeiter, die in Betrieben arbeiten, in denen zur Zeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 100 Arbeiter beschäftigt sind, auch der Nachweis gelten, daß sie eine wesentlich besser bezahlte oder mit wesentlich günstigeren Arbeitsbedingungen ausgestattete Stelle bei einem anderen Arbeitgeber oder in einem anderen Beruf nur bei der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhalten konnten.

Das Verhalten des Arbeiters außerhalb der Arbeitszeit kann nur dann als wichtiger Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden, wenn dasselbe gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstößt, oder wenn es in der Behauptung von Thatsachen besteht, die geeignet sind, den Arbeitgeber oder dessen Vertreter zu beleidigen, oder das Gedeihen des Betriebes zu schädigen.

§ 9. Giebt ein Teil das auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund auf, oder liefert er durch ein schuldhaftes Verhalten dem anderen Teil einen Grund zur Auflösung, so ist er zur Zahlung einer Buße und Strafe nach Maßgabe des § 2 und § 5 verpflichtet.

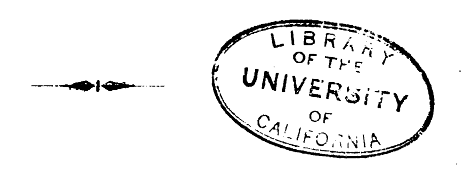
§ 10. Wird bei einem, auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrag eine Kündigungsfrist vereinbart, so hat dies die Wirkung

1) daß bei Einhalten der Kündigungsfrist nie eine Entschädigung wegen unzeitiger Auflösung gefordert werden kann,

2) daß bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist derjenige Teil, der die Auflösung eintreten läßt, entschädigungspflichtig wird, insofern er nicht nachweist, daß die Kündigung vom anderen Teil schuldhaft veranlaßt war.

Die Kündigung zur Zahlung von Buße und Strafe nach Maßgabe der §§ 2, 4—6, 8, 9 wird durch die Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist nicht beseitigt.

Die Kündigungsfrist darf nicht in der Art festgesetzt werden, daß der Arbeiter länger gebunden ist als der Arbeitgeber; die Frist, innerhalb deren der Arbeiter zu kündigen hat, darf nicht länger als 14 Tage sein.



Druck von Ant. Kämpfe in Jena.


GENERAL LIBRARY - U.C. BERKELEY
B000884771


HD 7811
.A3F6
112095



